

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ - TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA VEŘEJNÉ EKONOMIKY

Zhodnocení genderové politiky města

Evaluation of the Town's Gender Policy

Student: Bc. Veronika Kohutová

Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. Iveta Vrabková, Ph.D

Ostrava 2018

## Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Veronika Kohutová**  
Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa  
Studijní obor: 6202T055 Veřejná ekonomika a správa  
Téma: **Zhodnocení genderové politiky města**  
**Evaluation of the Town's Gender Policy**  
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Genderové politiky a přístupy veřejné správy
  3. Nástroje hodnocení genderově vyváženého managementu
  4. Zhodnocení předpokladů a výsledků genderově vyvážených přístupů města Zubří
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BOVAIRD, Tony and Elke LÖFFLER. *Public management and governance*. 2nd ed. London: Routledge, 2009. ISBN 978-0-415-43042-5.  
GAL, Susan and Gail KLIGMAN. *The politics of gender after socialism: a comparative-historical essay*. Princeton: Princeton University Press, 2000. ISBN 0-691-04893-2.  
KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Iveta Vrabková, Ph.D.**

Datum zadání: 24.11.2017

Datum odevzdání: 27.04.2018

doc. Ing. Petr Tománek, CSc.  
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal  
děkan fakulty

*„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci vypracovala samostatně včetně příloh.“*

*V Ostravě dne*

  
.....

*Veronika Kohutová*

Ráda bych poděkovala doc. Ing. Ivetě Vrabkové, Ph.D. za vedení diplomové práce, cenné rady, pomoc a připomínky, které mi poskytla při zpracování diplomové práce.



# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Genderové politiky a přístupy veřejné správy .....</b>	<b>7</b>
2.1	Gender jako faktor nerovnosti ve společnosti .....	7
2.2	Východiska genderu .....	7
2.1.1	Historický vývoj genderové problematiky ve světě .....	10
2.1.2	Historický vývoj genderové problematiky v ČR.....	11
2.2	Koncepce a politiky genderových přístupů .....	13
2.4	Pracovníci z pohledu genderu.....	16
2.5	Diskriminace v podobě malého zastoupení žen ve vedoucích pozicích.....	17
2.6	Dimenze genderu Leadershipu ve vládě.....	17
2.7	Genderové rozpočtování a obsazenost ve veřejné správě .....	18
2.7.1	Státní rozpočet a zastoupení .....	19
2.7.2	Krajské rozpočty a zastoupení.....	22
2.7.3	Obecní rozpočty a zastoupení .....	23
<b>3</b>	<b>Nástroje hodnocení genderově vyváženého managementu .....</b>	<b>25</b>
3.1	Global Gender Gap Index.....	25
3.2	Gender Inequality Index (GII) .....	25
3.3	Gender Equality Index (GEI) .....	26
3.4	Genderové statistiky v ČR.....	27
3.4.1	Vybraná data genderových statistik .....	28
3.4.2	Prosazování rovnosti žen a mužů .....	31
3.4.3	„Úřad roku Půl na půl“ .....	32
<b>4</b>	<b>Zhodnocení předpokladů a výsledků genderově vyvážených přístupů města Zubří</b>	<b>33</b>
4.1	Charakteristika města Zubří.....	33

4.1.1	Městský úřad Zubří .....	35
4.1.2	Zastupitelstvo města Zubří .....	37
4.2	Zhodnocení genderové vyváženosti v podmínkách městského úřadu a zastupitelstva města Zubří .....	38
4.2.1	Zaměstnanci městských/obecních úřadů ve vybraných obcích.....	38
4.2.2	Počet členů zastupitelstev ve vybraných obcích .....	41
4.3	Zhodnocení dotazníkového šetření .....	43
4.3.1	Všeobecný přehled respondentů.....	44
4.3.2	Uplatnění genderových pravidel na úřadě.....	46
4.3.3	Osobní zkušenosti .....	49
4.3.4	Shrnutí dotazníkového šetření .....	51
4.3.5	SWOT analýza .....	52
<b>5</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>54</b>
	<b>Seznam použité literatury.....</b>	<b>58</b>
	<b>Seznam zkratk .....</b>	<b>65</b>
	<b>Seznam tabulek.....</b>	<b>66</b>
	<b>Seznam obrázku .....</b>	<b>67</b>
	<b>Prohlášení o využití výsledků diplomové práce.....</b>	<b>68</b>
	<b>Seznam příloh .....</b>	<b>69</b>

# 1 Úvod

V dnešním světě vznikají četné společensko-ekonomické problémy, ke kterým patří různé dimenze nerovnosti ve společnosti. Tyto problémy tak potřebují zásahy státu a v rámci mezinárodních úmluv a veřejných politik se řeší i genderová problematika, tedy rovnost mužů a žen. K dnes již překonaným stereotypům v euroatlantických podmínkách patří to, že žena je považována za hospodyně a vychovatelku dětí a muži jsou považováni za živitele rodiny. Dalším předsudkem jsou pracovní pozice, které se považují za ryze ženské (jako zdravotní sestra, učitelka apod.) a pracovní pozice „tradičně“ mužské (např. politik, právník nebo kněz). V současné době se lze setkat s různými druhy veřejných politik, které se na problematiku genderu zaměřují a snaží se vytvářet stejné podmínky (jak pracovní tak společenské) pro obě pohlaví.

**Předmětem diplomové práce** je genderová politika a stav genderové vyváženosti funkčních (politických) a zaměstnaneckých pozic v podmínkách města Zubří.

**Cílem diplomové práce** je zhodnocení stavu genderové vyváženosti v podmínkách zastupitelstva a zaměstnanců Městského úřadu města Zubří, a to v komparaci s 19 vybranými obcemi Zlínského kraje k roku 2018.

Genderová vyváženost je sledována podle prostého zastoupení mužů a žen jak v zastupitelstvu a na pozicích starosty/stky a místostarosty/tky na úrovni zastupitelů, tak na úrovni zaměstnanců včetně vedoucích funkcí.

Pro dosažení stanoveného cíle, byly stanoveny hypotézy v následujícím znění:

*H1: „Podíl žen v složení zastupitelstva je v podmínkách města Zubří srovnatelný s podílem žen v zastupitelstvech 19 vybraných obcí Zlínského kraje.“*

*H2: „Podíl žen ve vedoucích pozicích, jak politických tak zaměstnaneckých funkcí, nedosahuje 30 %.“*

Pro zpracování diplomové práce byly využity metody deskriptivní analýzy, komparativní analýzy, dotazníkového průzkumu a SWOT analýzy. Dotazníkový průzkum, respektive dotazník byl konstruován v pojetí Likertovy škály.

Diplomová práce je strukturovaná celkem do pěti kapitol, včetně Úvodu a Závěru. Druhá kapitola je věnována genderové problematice obecně a přístupům veřejné správy zejména z pohledu příslušných politik.

Třetí kapitola je zaměřena na nástroje používané v rámci genderově vyváženého managementu. Vyhodnocování genderu je realizováno prostřednictvím indexů, kdy nejvýznamnější jsou Global Gender Gap Index, Gender Inequality Index a Gender Equity Index. Dále jsou zde Genderové statistiky, které vydává Český statistický úřad a popis soutěže „Úřad Půl na půl“, jež se v České republice každoročně vyhlašuje.

Čtvrtá kapitola se soustředí na zhodnocení předpokladů a výsledků genderově vyvážených přístupů města Zubří v oblasti politické a zaměstnanecké sféry a to v komparaci s 19 srovnatelně velkými obcemi nacházející se ve Zlínském kraji.

Obsah diplomové práce doplňují čtyři přílohy, na které je v textu práce odkazováno.

Pro potřeby vypracování diplomové práce byly využity odborná literatura, internetové zdroje, data z dotazníkového průzkumu a z interních dokumentů města Zubří.

## **2 Genderové politiky a přístupy veřejné správy**

Genderová nevyváženost je jedním z faktorů společenské nerovnosti. Nerovnost společně s chudobou představují klíčové společensko-ekonomické problémy vyžadující zásahy státu do ekonomiky. Problematika rovného postavení mužů a žen ve společnosti je v demokratických euroatlantických zemích předmětem veřejných politik a mezinárodních úmluv.

### **2.1 Gender jako faktor nerovnosti ve společnosti**

Tržní mechanismus má schopnost zajistit efektivní výrobu a dokáže rozšířit spektrum nabídky ekonomických statků, ovšem nedisponuje „neviditelnou rukou“, jež by byla schopna spravedlivě rozdělovat majetek a příjmy. Tržní určování důchodu je střetem nabídky a poptávky na trzích výrobních faktorů, ovšem rozdělení se odráží nejen tvrdou prací a inovativní schopnosti lidí, ale i jejich rasou, věkem, pohlavím nebo třeba zdravím. Rozdíly lze rozdělit na (1) výkon konkrétního povolání (vyšší důchody lékaři, nižší pomocné práce); (2) schopnosti a dovednosti jedinců; (3) intenzita práce a pracovní nasazení; (4) diskriminace; (5) rodinné zázemí, nelegální přistěhovalectví, technologický pokrok, náboženské vyznání apod. Proto není žádným překvapením, pokud třeba muž se smyslem pro módu či žena s dvěma dětmi disponují rozdílnými příjmy na stejné pracovní pozici. (Vlček, 2016)

Nejčastější rozdíly jsou v podobě diskriminace. Samuelson, Nordhaus (2010, s. 261) podávají ekonomické vysvětlení diskriminace „Jedná-li se o diskriminaci, ekonomické rozdíly pramení z irelevantních osobních znaků, jako jsou rasa, pohlaví, sexuální orientace nebo náboženské vyznání. Diskriminace typicky označuje buď rozdílné zacházení s lidmi na základě osobních znaků, nebo praktiky, které mají na jisté skupiny negativní dopad.“ Nejvíce bije do očí diskriminace formou vyloučení, kdy např. v historii USA docházelo ke snižování mezd a zároveň společenského statusu u černošských obyvatel. Dle Samuelsona, Nordhause (2010) jsou největší skupinou postiženou ekonomickou diskriminací ženy. Dříve to bylo i díky nižšímu vzdělání či zkušenostem, dnes však tyto faktory vymizely, ovšem objevují se další jako třeba faktor – žena s dětmi. Za mzdovými rozdíly se také skrývají zvyklosti, očekávání, pracovní zkušenosti či přerušování kariéry z důvodu péče o děti a domácnost.

### **2.2 Východiska genderu**

**Gender** je definován více způsoby, kdy mezi nejzákladnější je vymezení dle pohlaví. Sdělení „jsem muž“ a „jsem žena“, představuje pouhý anatomický popis jejich těla. Tím také dochází

k vyvolání určité představy, jež se týká vzorců chování a osobních vlastností, které jsou přiřazovány k pohlaví. Většina si vytvoří určitou představu, aniž by člověka znal či někdy viděl.

Lze zde uvést příklad stereotypu v podobě oblékání. Pokud je žena oblečena v kalhotách, nikoho to nepřekvapí, i když je zde očekávání v podobě šatů. Lidská společnost očekává, že ženské pohlaví je spíše pasivní, závislé a citově méně stabilní a je zde velká pravděpodobnost snadnějšího vyvolání pláče. U žen se předpokládá smysl pro romantiku, pečovatelský přístup, starost o sebe samu a malou technickou zdatnost. Druhým pohlavím je muž. Když muž bude chodit v kalhotách, je to zcela normální. Pokud však se objeví v dámských šatech, někoho to může polekat, a každý začne přemýšlet nad tím, kde je jeho problém. U mužů se dále předpokládá nezávislost, tendence prosazování a schopnost ovládnutí pocitů. Pod pojmem „muž“ si řada lidí představí ambiciózního, soupeřivého, zaujatého vlastní prací či sportovními aktivitami a technicky zdatného jedince. Pohlaví je tedy biologická zdatnost, která je jako základ konstrukce společenské kategorie zvané gender a lidé na něm zakládají svůj přístup k dané osobě. (Renzetti, 2003).

Další problematikou jsou zde **genderové stereotypy**, kdy autorka Renzetti (2003, str. 20) je definuje jako „zjednodušující souhrnný popis určité společenské skupiny. Může být pozitivního i negativního charakteru a s tím či oním stereotypem je - či v minulosti byla- spojována prakticky každá společenská skupina. Genderové stereotypy jsou tedy zjednodušující popis toho, jak má vypadat „maskulinní muž“ či „femininní žena“. Stereotypy jsou považovány za bipolární, tedy že muž nemá žádné ženské rysy a naopak. Jsou i univerzálně platné, jelikož jednotlivé charakteristiky sdílí všichni zástupci daného pohlaví. Existují i výjimky, které se těmito genderovým stereotypům vymykají. Tito jedinci jsou ale považováni za abnormální, deviantní či zkažené.

Důležité je mít v povědomí, že rozlišování se neodehrává pouze na úrovni komunikace mezi jednotlivci, ale i na strukturální úrovni ve společnosti. Každá společnost má určité předpoklady, respektive vlastnosti či způsoby chování v závislosti na daném pohlaví. Tyto předpoklady jsou zakotveny ve všech společenských institucích, ať je řeč o politickém systému, náboženství, hospodářství nebo i rodinném uspořádání. Tyto diferenciace jsou označovány za **pohlavně – genderový systém**, jež se liší v rámci kultury či historickém období. Každý systém obsahuje nejméně tři provázané prvky: (1) „Sociální konstrukci genderových kategorií na základě biologického pohlaví; (2) Dělbou práce na základě pohlaví, tedy skutečnost, že jednotlivcům jsou svěřovány určité úkoly v závislosti na jejich pohlaví;

(3) Společenskou regulaci sexuality, v jejímž rámci jsou některé formy vyjadřování sexuality odměňovány a jiné trestány.“ (Renzetti, 2003, s. 21).

Pohlavně - genderové systémy mají hluboký dopad na životy obou pohlaví a jejich otevřené životní volby, jelikož každá společenská instituce má moc odměňovat, trestat, ukládat závazky a omezení a udělovat výsady. Jak dále uvádí Křížková (2003), nejvíce se společnost zabývá rozdílným odměňováním v pracovním procesu, kdy ženy na stejných pozicích a se stejnou kvalifikací jsou odměňovány méně. Definice je Patriarchální pohlavně-genderový systém, tedy nadřazenost mužů vůči ženám, společně s vnímáním nadřazenosti jejich vlastností a činností. Patriarchát ukazuje, že nezvýhodňování a znevýhodňování pohlaví probíhá v různé míře. Existuje i Patriarchální model rodiny, kdy rodina je ovládána ženami a jejich feminálními principy, které jsou zde tolerovány a akceptovány. Ovšem je zde určitá závislost na mužských živitelích, proto je zde patriarchální nadřazenost mužů nad ženami. (Křížková, 2004)

Gender je považován za fenomén a součást sociální struktury, který je součástí sociální reality, ale také jako základ individualismu. Genderové vztahy jsou považovány za samozřejmé a legitimní, (resp. jejich pravidla a normy).

Křížková ve své publikaci také uvádí častou příčinu diskriminace žen, v návaznosti na mateřství, práci v domácnostech a taky jiné rodinné povinnosti. Dochází ovšem ke změně vztahu žen k práci a dochází k prosazování rovných práv mezi pohlavími. Díky tomu se mění i ohlasy některých mužů, kteří mají větší zájem prosazovat se v rodinných vztazích. V současnosti u mladých lidí dochází k většímu naklonění k rovnosti mezi mužem a ženou, jen je otázkou do jaké míry jim tato náklonnost vydrží po tom, co získají práci či založí rodinu. (Křížková, 2004)

Mnozí autoři se v rámci definování genderu shodují (Koldinská, 2010; Renzetti, 2003) v jednom, že „žena je diskriminována vůči mužskému pohlaví“. Tento princip se objevuje ve všech společnostech a kulturách. Je třeba ale i zmínit opačný problém, tedy že muž je diskriminován vůči ženě. Tato nerovnost se vyskytuje v menším množství a menší podobě, ale existuje. Mezi příklady, které se týkající znevýhodňování mužů bývají např. v případech svěřování dětí do péče matek po rozvodu manželství. Z důvodů jejich nepřítomnosti v rodině kvůli pracovnímu vytížení a taktéž jejich neschopnosti pečovat o děti. Jsou zde i problémy v případech kdy se muž rozhodne více se zapojovat do rodinných vztahů jako zůstat doma s nemocným dítětem či odchod na rodičovskou dovolenou. (Křížková, 2004)

Fenomén genderové rovnosti není stále aktuální v některých zemích světa. Především je tato situace utlumena v islámských státech, kdy ženám na základě náboženství se nedostává stejných práv. V hodnocení Global Gender Gap Index 2017 (hodnocení genderové nerovnosti) právě islámské státy obsadily posledních 12 příček žebříčku. To však neznamená, že křesťanství či jiné náboženství jsou bezproblémová. Země jako Japonsko, Etiopie nebo i Česká republika či Slovenská republika se umisťují ve druhé půli žebříčku Global Gender Gap Index 2017. Je plno zemí, kde ženy již nejsou omezovány v rámci právního řádu a mohou se svobodně rozhodovat. Bohužel, ani tato dobře vypadající situace není zcela vyřešená. To je způsobeno různými předsudky, které jsou stále ve společnosti aktuální, jako zpřístupnění pozic běžně nedosažitelných v mužských profesích jako armáda či výzkum (Čejka, 2016).

### **2.1.1 Historický vývoj genderové problematiky ve světě**

Problematika genderové nerovnosti je známa již od počátku existence lidstva. První příznaky nerovnosti byly v podobě volebního práva, osobní nezávislosti či přístupu ke vzdělání. Ženy byly vždy vnímány jako podřadné, svůdnice a čarodějky. Mezi první literární zmínku boje za práva žen byla Christine de Pisan (1364 - 1430). Ovšem milníkem je považováno 19. století, kdy došlo k největšímu rozmachu feminismu a i přes útlum v době 2. světové války došlo ke sdružování a prosazování žen. Jak uvádí Čejka (2016), tak v historii se událo několik milníků, jež měly vliv na současnou situaci:

- 1866: vznik Národního spolku pro hlasovací právo pro ženy v USA;
- 1893: Nový Zéland jako první garantoval ženám volební právo;
- 1971: Švýcarsko mezi posledními státy dovolilo ženám volit;
- 1979: Valným shromážděním OSN byla přijata Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW);
- 2000: schválení programu Rozvoje cíle tisíciletí (součást Miléniové deklarace) lidry 189 zemí;
- 2002: Talcott Parson upozornil na existující nerovnosti týkající se postavení žen a mužů a je (považován za nejvýznamnějšího představitele tohoto směru).
- 2007: schválení rezoluce č. 1325 Radou bezpečnosti OSN, prosazující větší zapojení žen ve společnosti.



Talcott Parson je sice považován za nejvýznamnějšího představitele genderové problematiky, ovšem za nejvýznamnější se považuje studie „Sex, gender, and Society“ (1972), jejíž autorka Ann Oakley spojila pojmy gender a pohlaví (Křížková, 2004)

Jako první byl vydán dokument **CEDAW** (Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen). Čejka (str. 4, 2016) uvádí, že CEDAW „byla Valným shromážděním OSN přijata 18. prosince 1979. Tento dokument je jedním z milníků v boji za genderovou rovnost zejména proto, že přesně popisuje, co diskriminace žen je, a ustavuje akční plán pro její vymýcení.“ Podpisem úmluvy se jednotlivé státy zavazují k vyvinutí opatření bránících diskriminaci žen. Základem je umožnění stejného přístupu v rámci vzdělání, volebního práva, zdravotní péči a zaměstnáním. Země, jež podepsaly Úmluvu, se zavázaly, že všechna opatření uvedou do praxe a budou taktéž bojovat proti vykořisťování a obchodu se ženami. (Čejka, 2016).

Na čtvrté světové konferenci OSN roku 1995 vznikl dokument pod názvem **Pekingská deklarace a Akční platforma 1995**. Dokument byl zaměřen na odstranění překážek, které ženám zabraňovaly účast v soukromých i veřejných sférách života. Deklarace uvádí cíle a kroky ke zlepšení práv u žen, ale taktéž definuje 12 oblastí zájmu, které jsou nejzásadnější v problematice jako ekonomická rovnost, zdraví, rozhodování. Dokument je považován za nejkomplexnější v oblasti ženských práv. (Čejka, 2016).

UNESCO ve velké míře usiluje o zrovnoprávnění žen a roku 2007 přijalo největší závazek v podobě **Střednědobé strategie 2008 - 2013** s cílem pro dosažení genderové rovnosti. Pro období 2014 - 2021 byl tento závazek prodloužen a došlo k pojmenování 5 základních oblastí rovnosti žen a mužů: (1) „Vzdělávací program; (2) Přírodní vědy; (3) Společenské a humanitní vědy; (4) Kultura; (5) Program pro komunikaci a informace.“ (Čejka, 2016, s. 7).

### **2.1.2 Historický vývoj genderové problematiky v ČR**

Křížková (2004) uvádí, že v podmínkách České republiky se začalo systematicky pracovat s pojmem „gender“ od počátku 90 let, a to v české sociologii a jiných humanitních vědách. Nicméně, lidé se tuto rétoriku naučili chápat jako výsměch "bolševické propagandy". Tudíž v otevřených diskuzích o genderové rovnosti si lidé mysleli, že je to určitý, uměle vytvořený problém a jakýsi politický "výmysl“.

Nedůvěra při vytváření těchto otázek je po celém světě na základě předsudků a mýtů: mýtus přirozenosti - přesvědčení, kdy muži jsou v souladu s přírodou a představují určitého

bojovníka či lovce. Oproti tomu ženy jsou spjaté s laskavostí, mateřstvím, ale i čarodějnictvím.

- mýtus rovnosti svobodné vůle - založené taktéž na individuálních schopnostech daného jedince, díky kterým získá určité postavení a to kým se stane. Velký vliv zde má kontext sociálních vlastností, kdy lze určit několik otázek, na které je těžké přesvědčivě odpovědět:
  - průzkum ukazuje, že ženy jsou méně sebevědomé a mají tendenci k sebepodceňování
  - Muž a žena se stejným vzděláním a nadáním se rozhodují zcela rozdílně, pro koho je důležitější rodina a pro koho práce?
  - přes teoreticky stejné podmínky pro obě pohlaví jsou ženy hůře placeny, proč je tomu tak?
  - Důvod menšího počtu žen ve vrcholovém managementu je způsoben nižší schopností nebo vůlí řídit?
  - na základě těchto otázek je možné říci, že ženy si za nerovné postavení mohou samy na základě neschopnosti a pasivity či alibismu.
- předsudky spojené s feminismem - gender je spojen s pojmem feminismus jak z praktického tak i z historického hlediska. Feminismus se vztahuje k ženskému hnutí, kdy feministky byly považovány za zakomplexované a nevzhledné ženy, které nenávidí muže a také žárlivost vůči ženám, které dosahovaly větších úspěchů. Oproti tomu gender přišel až s tzv. druhou vlnou feminismu (60-70 léta) (Křížková, 2004).

Řešení problematiky rovnosti žen a mužů pro ČR začalo v Pekingu roku 1995. Zde ČR přijala Akční platformu, zabývající se posilněním práv žen. Začaly se tedy shromažďovat statistické údaje dle pohlaví či věku a při jejich vyhodnocování a analyzování docházelo i k implementaci procesů podporujících genderovou rovnost.

Vládní strategie taktéž informuje o institucionálním kontextu, kdy od roku 1998 se problematikou rovnosti zabývala Rada vlády pro lidská práva. Roku 2001, na základě usnesení vlády, byla ustanovena Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (dále jen Rada). Rada slouží jako poradní orgán vlády ČR zabývající se rovností žen a mužů, a je také významným orgánem zabývající se touto problematikou. Rada se skládá ze 4 výborů, které se zabývají jednotlivými tématy: (1) Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů; (2) Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice

a rozhodovacích pozicích; (3) Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života; (4) Výbor pro prevenci domácího násilí. (ÚVČR, 2014, s. 9)

Koordinaci rovnosti na jednotlivých ministerstvech řídí koordinátoři a koordinátorky od roku 2002. U Parlamentu ČR je to Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národní menšiny Poslanecké sněmovny. Senát koordinuje Podvýbor pro lidská práva a rovné příležitosti, Výbor pro vzdělání, vědu, kulturu, lidská práva a petice. V rámci ČR také přispívá úřad Veřejného ochránce práv nebo Český statistický úřad. Na úrovni krajské a obecní samosprávy nejsou žádná daná pravidla, a proto každý kraj i obec řeší tuto problematiku v rozdílné míře. Hlavním posláním těchto aktérů je naplňování všech cílů ve Strategii. (ÚVČR, 2014)

## 2.2 Koncepce a politiky genderových přístupů

Kristina Koldinská (2010) ve své publikaci uvádí dokumenty, ve kterých je zakotvena rovnost mezi muži a ženami. Také uvádí, že Rada Evropy svou činnost z pohledu genderové rovnosti zmiňuje především v Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod, která je považována za nejdůležitější pramen. Je tomu tak díky významné roli Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen „EÚLP“).

EÚLP je hlavní dokument, který byl přijat Radou Evropy roku 1950. Rovnost je považována za základní požadavek demokracie a lidských práv. Základem rozhodovací činnosti EÚLP je rovnováha mezi ochranou práv jednotlivců a ochranou blahobytu obyvatel. Požadavek je založen rovněž na sociální a genderové rovnosti, což je základní princip lidských práv. V článku 14 EÚLP je zakotvena rovnost, resp. zákaz diskriminace. „Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení“. (Koldinská, 2010, s. 45).

EÚLP lze porovnat s CEDAW, kdy každý dokument má své přednosti a nedostatky. Jako příklad lze říci, že CEDAW má dopad i na mimoevropské státy. Oproti tomu EÚLP má dopad pouze na evropské státy. Dalším dokumentem ke zmínění je Evropská sociální charta, ve které je zmíněno právo na rovnost. Rada Evropy uskutečňuje také aktivity v podobě boje proti extrémním formám diskriminace žen či obchodu s ženami. (Koldinská, 2010).

V rámci České republiky je přijata **Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014-2020** (dále jen Strategie). „Strategie stanovuje jednu z priorit vlády ČR, kterou je

rovnost žen a mužů. Tento dokument vlády ČR pro oblast genderové rovnosti jasně vymezuje politiku vlády ČR. Strategie reflektuje reálné potřeby institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů a definuje otázku rovnosti žen a mužů jako celospolečenskou prioritu.“ (ÚVČR,2014, s. 4). Obecným cílem strategie je určování opatření veřejné správy vedoucí k dosažení určitého cíle. Vláda ČR tak chce dosáhnout spravedlivé společnosti, která je charakterizována rovným postavením, uznáním ve společnosti, spravedlivou dělbou zdrojů aj.

Dodržování lidských práv a úcta k důstojnosti všech osob je považována za základní princip v demokratické společnosti. Rovnost obou pohlaví má vliv jak na veřejný, tak soukromý život, ale také na sociální a ekonomickou rovinu. Strategie uvádí oblasti, ve kterých je genderová rovnost přínosem:

- „Posílení spravedlnosti ve společnosti, tj. rovný podíl na rozhodování, na přístupu ke zdrojům i na péči;
- podpora ochrany lidských práv a úcty k nim;
- posílení principu nediskriminace a rovných příležitostí pro všechny;
- participativnějšímu rozhodování, na kterém se podílí celá společnost;
- ekonomický růst, lepší konkurenceschopnost a výkonnost ekonomiky i pracovního trhu;
- demografický růst populace;
- zvýšení celkové spokojenosti se správou společnosti v širokém společenském kontextu (tzv. wellbeing);
- zajištění dodržování právního pořádku ČR, zejména právních předpisů věnujících se rovnosti a nediskriminaci, případně i možnosti prosazovat zlepšení právních předpisů;
- posílení důvěryhodnosti ČR na mezinárodní úrovni.“ (ÚVČR,2014, s. 5)

Ve strategii jsou uvedeny také dokumenty, které jsou klíčové v rámci problematiky genderové rovnosti. Pro ČR je zmíněn strategický dokument „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti (rovných příležitostí) mužů a žen“. S touto problematikou souvisí i dokumenty jako např. Národní akční plán prevence domácího násilí na léta 2011 - 2014 či Strategie sociálního začleňování. Klíčové dokumenty v rámci Evropské unie jsou např. Strategie Evropa 2020, Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 - 2010, Strategie EU pro rovnost žen a mužů 2010 - 2015. (ÚVČR,2014)

Strategie je zaměřena na delší časové období, ve kterém je jasně stanovena genderová rovnost jako celospolečenská priorita. Taktéž je tato strategie považována za základ zavádění tzv. genderového mainstreamingu, který je charakteristický jako specifická strategie a metodami, jež usilují o dosažení rovnosti, prevence diskriminace a určitého vzniku nerovnosti v praxi. Je to tedy systematická integrace priorit a potřeb mužů a žen do organizačních opatření. Dochází taktéž k hodnocení a monitorování dopadů jednotlivých opatření na životy žen a mužů. Tento nástroj přihlíží na biologickou odlišnost pohlaví a jejich odlišný společenský život. Díky systematickému uplatňování vznikají příležitosti jako faktické zlepšení postavení žen a mužů, stanovení dlouhodobých prioritních oblastí, definování minimálního standardu v dané politice, specifikace a monitoring stanovených cíl aj. (ÚVČR,2014)

Ministerstvo financí ČR si roku 2016 vytvořilo resortní koncepci zaměřenou na genderovou rovnost, která vychází z výše uvedené Strategie. Koncepce navazuje na předchozí aktivity a zohledňuje tak i proměny, jež se dějí ve vnitrostátním i mezinárodním prostředí. Jsou zde stanoveny cíle a strategické oblasti, kterých by resort chtěl dosáhnout do roku 2020. Mezi hlavní cíl se řadí formulace konkrétních opatření v dané oblasti, tzn. zpracování dílčích strategií a stanovení jejich cílů, aby docházelo k realizaci požadavků Vládní strategie.

Koncepce, rozebírá hlavní průřezová témata, kde se řadí:

- „Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v resortu ministerstva;
- Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích;
- Rovnost žen a mužů v zaměstnání;
- Sladění pracovního, soukromého a rodinného života;
- Důstojnost a integrita žen a mužů;
- Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích.“ (Uhlířová, 2016, s. 7-11)

K jednotlivým cílům má stanovené termíny, zodpovědné osoby či indikátory jako např. v tab. 2.1

Tab. 2.1 Strategické cíle MF

Specifické cíle/opatření	Zodpovědnost	Indikátor
Zřídit nejméně jednu pozici na plný pracovní úvazek pro osobu zabezpečující agendu rovnosti žen a mužů a zohlednit tyto pozice v návrhu systemizace	Státní tajemník	Zřízení služebního místa v rámci systemizace. Doložení popisu služebního místa.
Rozšířit pracovní skupinu o členy/ky resortních organizací.	Odbor personální	Je zpracována a implementována resortní koncepce rovnosti žen a mužů jako jedna z priorit ministerstva
Zohledňovat v relevantních dotačních či operačních programech téma rovnosti žen a mužů	Odbor 58	U dotačních programů bude zohledněno hledisko genderu.

Zdroj: UHLÍŘOVÁ, Z. Resortní koncepce politiky rovnosti žen a mužů do roku 2020, (2016). Vlastní úprava.

## 2.4 Pracovníci z pohledu genderu

V rámci systému dělby práce mezi pohlavími dochází k rozdělení na genderové role, jako např. vztahy placené práce a neplacené práce (domácnosti). Tím dochází k definování ekonomické sféry jako mužské a sfěře domácnosti jako ženské. V obou sférách dochází k určování dominance, díky tomu i k rozdělování oborů zaměstnání, i odměňování.

Křížková (2004) popisuje rozdělování žen a mužů do rozdílných sektorů a povolání. Ženy se nejčastěji objevují ve školství či zdravotnictví, oproti tomu muži v oborech průmyslu a zemědělství. Tím dochází k označení "genderové segradace". Zde se nachází dvě segradace: (1) horizontální segradace - zastoupením mužů a žen v různých povoláních; (2) vertikální segradace- různé úrovně organizační hierarchie.

Segradace je prokázána studiemi, které taktéž ukázaly tzv. resegradaci tedy zastání žen na pozicích ryze mužských a naopak. Tím dochází k "stigmatizaci" např. feminizovaných oborů. Tedy, že muži se uchází o pozice typicky ženské, kde je ztížený přístup. Takoví muži ovšem často bývají označováni za "zženštilé či homosexuální". (Křížková, 2004).

Jaké přednosti lze považovat ze předností daného pohlaví? Odborná a fyzická práce je předurčena především pro muže. Práce, která vyžaduje trpělivost, pečlivost či psychickou vytrvalost je naopak ženská. Např. u monotónních prací ženy vykazují zhruba o 30% větší výkony i kvalitu, proto takové práce jsou výjimečně obsazovány muži. Dalším příkladem je administrativní práce která je vykonává na cca 80% ženami, které jsou považovány za soupeřivější, estetičtější a mají větší smysl pro pořádek. Ovšem mezi techniky je zhruba 80 %

můžu. Některé lidské činnosti, které byly ryze mužské se staly působištěm žen a taktéž ženy zcela ovládly některé odvětví. (Křížková, 2004)

Ženský potenciál je třeba využít v především oblasti ekonomiky a celé společnosti. Trendem bývá větší vzdělanost žen, která je celosvětová. V České republice již od středních škol bývají ekonomicky zaměřené školy obsazeny více dívkami.

## **2.5 Diskriminace v podobě malého zastoupení žen ve vedoucích pozicích**

Poczatková (2016) se zabývá genderovou problematikou a především disproporciálním zastoupením žen a mužů v různých oblastech a hierarchických pozicích. Trend je spatřen v podobě nižších řídicích pozic pro ženy s nižší mzdou. V této souvislosti je definován „glassceiling“ tedy „skleněný strop“, který definuje bariéry zabraňující ženám dosažení vyšší vedoucí pozice. K těmto bariérám patří sociální bariéry (např. možnosti vzdělání a získání práce), diferenciatní bariéry (při přijímání nových zaměstnanců může dojít k výběru pohlaví, které se častěji v profesi vyskytuje), existence tzv. sítě starých chlapců (sít' neformálních vztahu mezi muži, kdy ženy se zde dostanou velmi těžko), informační bariery (neexistují vhodné informace a povědomí o ženách ve vedoucích pozicích), genderová separace trhu práce (méně prestižní a méně placené pozice v odvětvích určených spíše pro ženy), sexuální obtěžování (nežádoucí sexuální chování, které má vliv na důstojnost) a nedostatky v anti-diskriminačním právu (nedostatečná formulace a systematičnost v legislativních předpisech).

Vznikl také negativní fenomén zvaný tokenismus. Tento fenomén je založen na situaci, kdy do sociální skupiny přijde osoba, jež reprezentuje jinou sociální skupinu. Tato situace je vnímána na základě stereotypů, které jsou skupinou určovány. Pokud žena nezvládá vedoucí pozici, tak vznikají pochybnosti a muži daný přístup považují za slabý a typicky ženský. (Poczatková 2016)

## **2.6 Dimenze genderu Leadershipu ve vládě**

Bovaird, Löffler (2009) definují silné stránky, které by měla mít vedoucí osoba. Vedoucí pracovník by měl disponovat vlastnostmi jako přesvědčivost, úsilí a podněcování k tomu, aby ostatní mohli pracovat na dosažení cíle. Vedoucí pracovník se nesmí potýkat s obtížemi, musí být soběstační a vytrvalý, aby odolali neúspěchu, zklamání a pomohli svým podřízeným toto zklamání přejít a proměnit ho na úspěch.

Při zaměření na vládní sektor existují tři důvody, proč je dobré studovat genderovou problematiku. Za prvé, velké množství zaměstnanců veřejných služeb jsou ženy. Zadruhé, organizace veřejných služeb si myslí, že mají dokonalé rovné příležitosti. Zatřetí, hlavními uživateli mnoha veřejných služeb bývají ženy, jako ve zdravotní či sociální péči. Z těchto důvodů lze očekávat, že žena bude alespoň stejně zastoupena ve vedení veřejných služeb jako muži.

Existuje přesvědčení, které říká, že existují rozdílné ženské a mužské způsoby vedení. Např. ženy mají více lidských dovedností a jsou schopny přinášet transformační změny. Myšlenka rozdílných přístupů k vedení by mohla být stereotypní, popírající muže i ženu a příležitost procvičovat různé dovednosti. Ve Velké Británii probíhají výzkumy, ze kterých vyšlo najevo, že role ženy ve vedoucí pozici je podceňována a dochází k jejich posuzování dle pohlaví. Muži jsou tedy bráni jako silnější a schopnější jedinci, kterým jsou určeny tyto pozice. (Bovaird, Löffler, 2009)

## **2.7 Genderové rozpočtování a obsazenost ve veřejné správě**

Genderové rozpočtování Foltýsková (2004, s. 8) definuje jako „přístup k rozpočtům, ve kterém jde o spravedlivější přerozdělování finančních prostředků z hlediska rovného přístupu žen a mužů k čerpání finančních zdrojů, které společnost vytvořila. Vynakládání finančních prostředků z veřejných rozpočtů na zabezpečení potřeb a zájmů jak žen, tak mužů je jednou ze součástí politiky vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže“

Rozpočtování má sloužit k vytvoření a prosazení rovných příležitostí a mělo by být prováděno ve veřejných rozpočtech. Je zapotřebí dodržovat vyváženost rozpočtu pro muže i ženy. Rovné příležitosti mohou ovlivnit rozvoj regionu. K příznivým dopadům vyváženosti se řadí spokojenost a odezva občanů, příznivý demografický vývoj nebo ekonomický růst. Při tvorbě jednotlivých rozpočtů dochází k větší transparentnosti a zodpovědnosti, a díky tomu dochází k zvyšování produktivity a hrubého domácího produktu.

Foltýsková uvádí principy, na kterých je genderové rozpočtování založeno a které je třeba podporovat:

- Rovnost – přístup k rozpočtu z hlediska práv občanů, aby došlo k neutralitě mezi příjmy a výdaji, které mají odlišný dopad na muže a ženy;
- Odpovědnost – zvyšování odpovědnosti díky propojení závazku vůči rovnosti a konkrétními způsoby získání a utrácení peněz;



- Výkonnost – důraz na přizpůsobování fiskální politiky a sladění cílů genderové rovnosti a ekonomické výkonnosti;
- Transparentnost – zapojení občanů do procesu tvorby rozpočtu v podobě politické či ekonomické debaty.

„Aplikace genderového rozpočtování nevyžaduje žádné radikální zásahy, ani nepředstavuje vysoké náklady. Zejména v první fázi zavádění jde především o zavedení dalšího kritéria do všech procesů vytváření, rozhodování, a naplňování veřejných rozpočtů“ (Foltysová, 2004, s. 11).

### **2.7.1 Státní rozpočet a zastoupení**

Státní rozpočet lze definovat jako nástroj hospodářské politiky, bilance příjmů a výdajů, zákon nebo finanční plán. Se státním rozpočtem jsou spojené následující funkce:

- Rozdělování prostředků - rozdělení prostředků mezi vládní funkce, programy a záměry;
- Rozdělování příjmu a bohatství – snaha o odstranění nerovnosti u rozdělování příjmů;
- Stabilizace ekonomiky - podpora stability cen, vnější rovnováhy, ekonomického růstu a zaměstnanosti.

Z genderového hlediska, ve státním rozpočtu, je třeba si všimat:

- Různých dopadů pro muže a ženy, především v přidělování prostředků;
- Rozdělení funkcí mezi úrovně státní správy pro zabezpečení komplexního pohledu;
- Stanovení cílů a politiky pro jejich dosažení.

Hlavní roli v rozpočtové analýze má Ministerstvo financí, ve spolupráci s jinými ministerstvy a orgány. Cílem těchto analýz je pohled na genderovou problematiku a aplikace genderové rovnosti v jednotlivých vládních politikách. Je třeba se zaměřit na podmínky při rozdělování veřejných prostředků ve prospěch obou pohlaví a jejich prospěchu. Přínos analýz je v podobě většího důrazu na jednotlivé uživatele a odhalení jejich zájmu a dále transparentnost politik a procesů. (Foltysová, 2004).

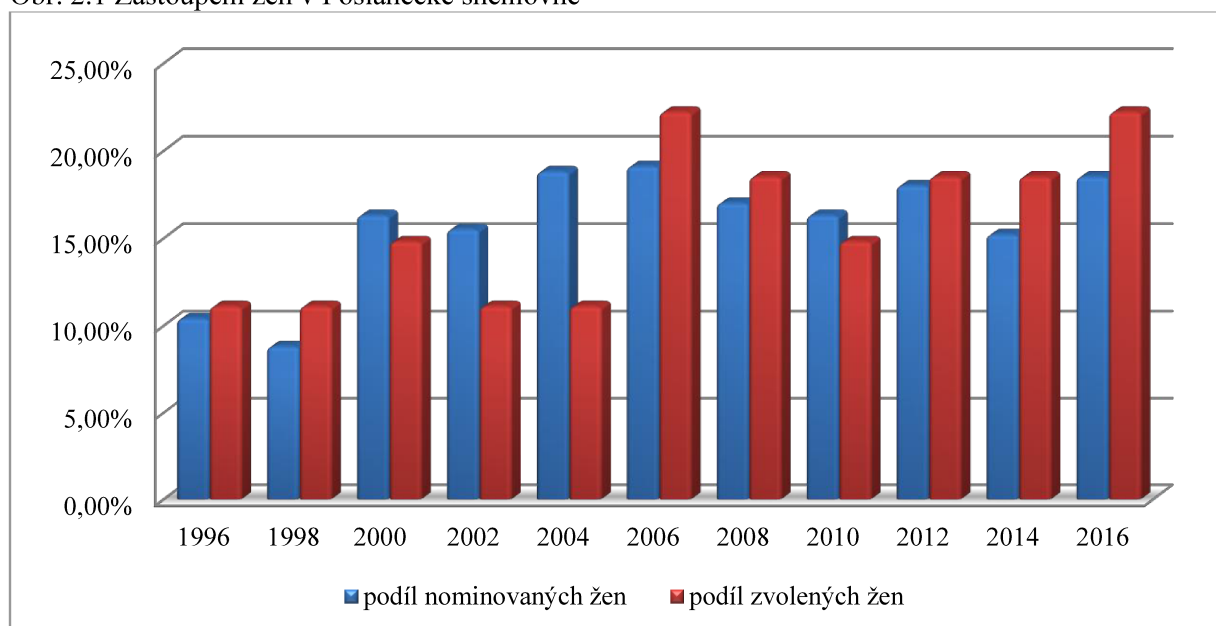
Politika je považována za prostředek realizace určitého cíle, který musí sledovat jednotliví správci kapitol a při sestavování politik mají dvě oblasti zájmu v podobě genderového pohledu: (1) Tvorba politiky - zastoupení obou pohlaví. Předmětem častých diskuzí je zavádění kvót na počet žen ve výkonné moci. „Země s vysokým počtem žen na politické

scéně patří mezi země s nejvíc rozpracovaným systémem genderového rozpočtování, a největším zaměřením na odstranění diskriminace z genderového důvodu.“ (Foltýsová, 2004, s. 21); (2) Realizace politiky – hospodaření s veřejnými prostředky správci kapitol v oblasti běžných a kapitálových výdajů. Je nezbytné uvědomit si nerovnosti, jež mohou nastat, zjistit konkrétní poměry a provést opatření.

Ministerstva musí zohledňovat jednotlivé programy, granty, projekty či dotace dle potřeb a dopadů na ženy a muže, a vycházet tak z jejich sociálně specifických rolí. Základem je využití genderových statistik v dané oblasti či realizace vlastního průzkumu, který se zabývá především kapitálovými výdaji v podobě investičních transferů.

Zastoupení žen v jednotlivých pozicích a úrovních veřejného sektoru se liší. Počet žen v Poslanecké sněmovně se pomalu zvyšuje. To je způsobeno i jejich lepším postavením ve společnosti a také větší odhodlaností žen vstoupit do politiky.

Obr. 2.1 Zastoupení žen v Poslanecké sněmovně

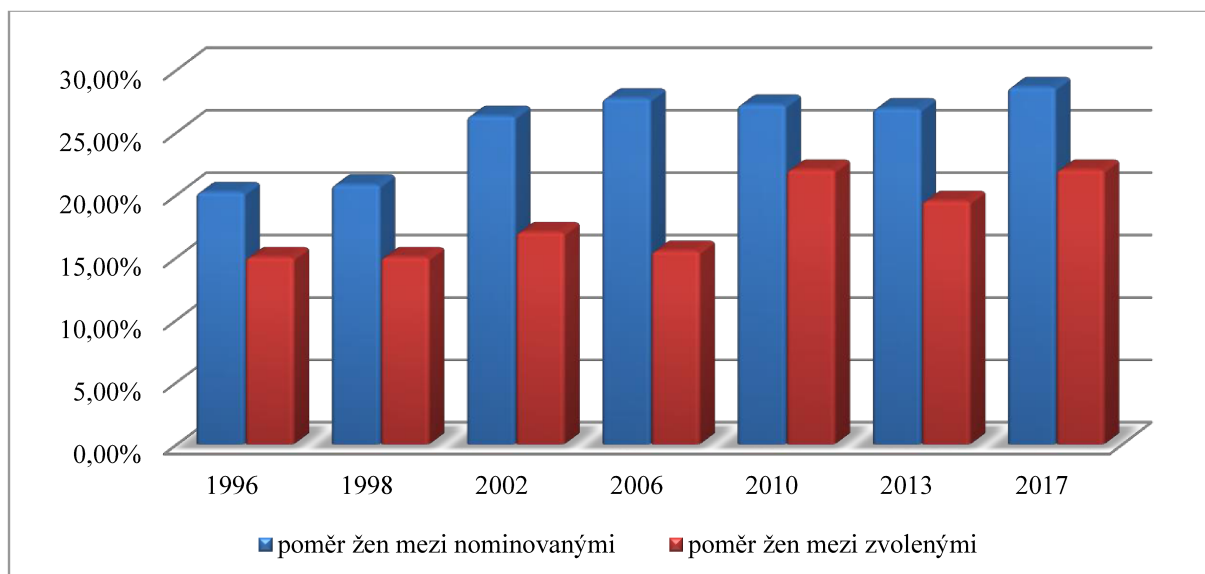


Zdroj:PADESÁT PROCENT – FÓRUM 50%. Zastoupení žen a mužů v politice – Poslanecká sněmovna. [online]. Vlastní úprava.

Jak ukazuje Obr. 2.1, tak přes menší pokles ve volbách roku 2010 a 2013 počet žen se postupně zvyšuje. Největší zastoupení žen bylo v roce 2017, kdy tvořily 28,6 % (57 žen) celkového počtu nominovaných, a mezi zvolenými bylo 22 % (44 žen). Stejný výsledek byl i ve volbách roku 2010, a jak je zřejmé z grafu tak tento rok byl pro ženy nejúspěšnější.

Procentuální podíl žen, které chtějí být členky Senátu je větší jak u Poslanecké sněmovny a to z důvodu menšího počtu senátorů.

Obr.2.2 Zastoupení žen v Senátu ČR

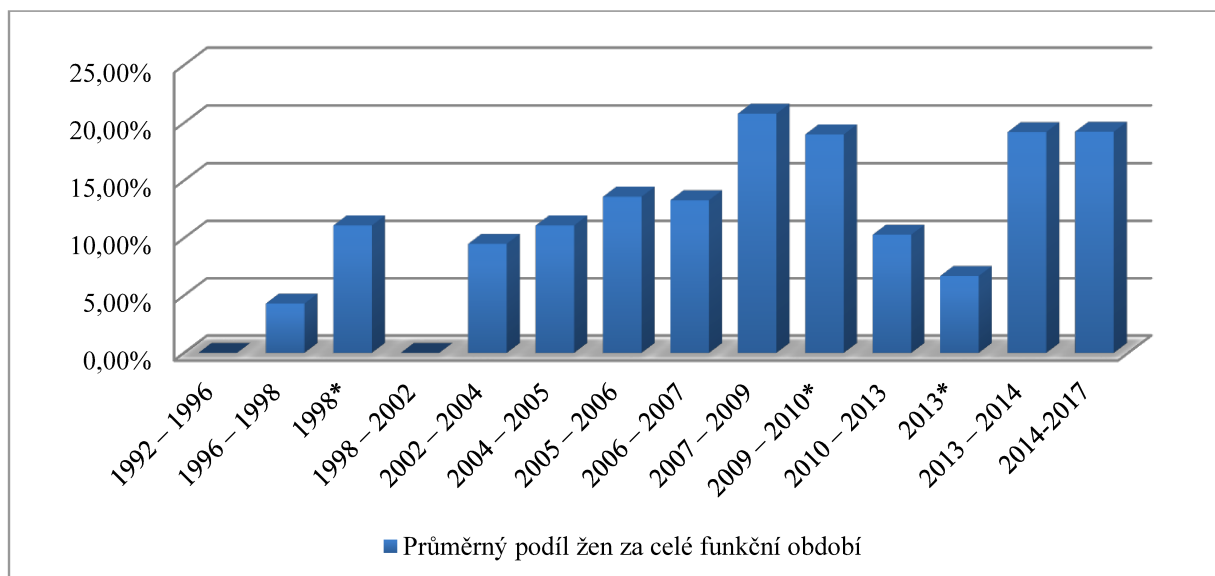


Zdroj:PADESÁT PROCENT – FÓRUM 50%. Zastoupení žen a mužů v politice – Senát ČR. [online]. Vlastní úprava.

Obr. 2.2 ukazuje, že největší počet žen nominovaných do Senátu ČR byl v roce 2006 a to ve výši 19,10 % (15 žen). Zajímavým zjištěním však zůstává počet zvolených žen do Senátu a to ve výši 22,2 % (18 žen). Nejmenší počet byl zaznamenán v letech 1996 a 1998. Největší rozptyl byl v roce 2004, kdy z 18,8 % (15 žen) bylo zvoleno pouze 11,1 % (9 žen).

Členy Vlády ČR navrhuje předseda vlády. Záleží tedy na něm, koho do svého sboru přijme. Zde je tedy obtížné porovnávat počet nominovaných a počet zvolených žen, které se dostanou do Vlády ČR.

Obr. 2.3 Zastoupení žen ve vládě



Zdroj:PADESÁT PROCENT – FÓRUM 50%. Zastoupení žen a mužů v politice – Vláda ČR. [online]. Vlastní úprava.

Vláda ČR bývá složena z malého počtu žen. Z Obr. 2.3 lze vyčíst, že v období 1992- 1996 a 1998 - 2002, se ženy ve vládě vůbec nevyskytovaly. Největší počet žen byl zaznamenán v období 2007 - 2009 a to 20,8 %. Pod vedení premiéra Topolánka bylo celkem 24 žen. Vývoj počtu žen ve vládě je velice kolísavý.

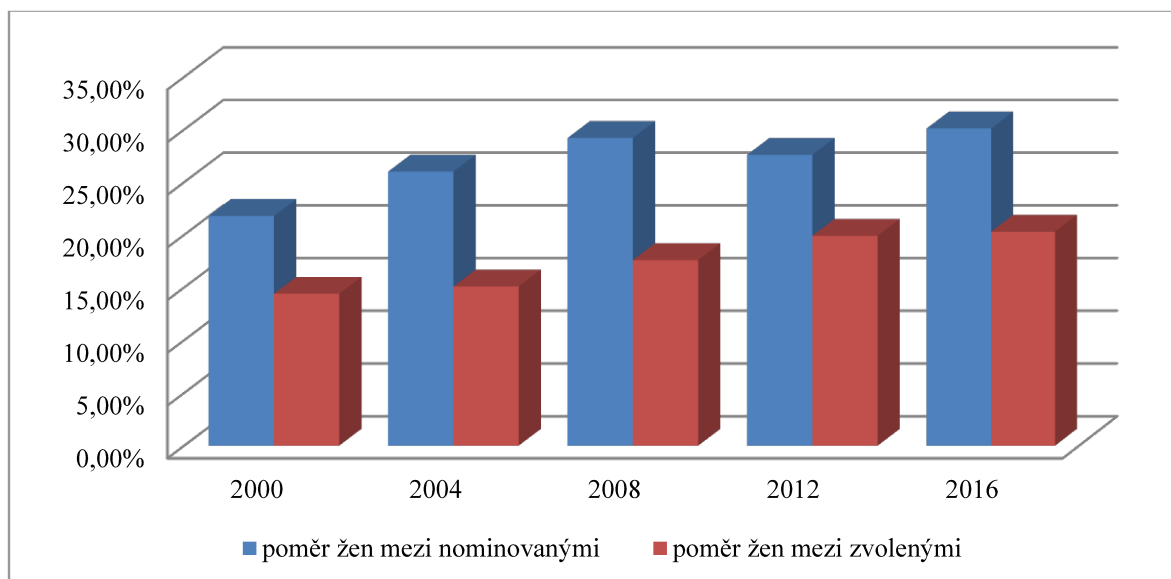
## **2.7.2 Krajské rozpočty a zastoupení**

Genderové rozpočtování krajů je považováno za kombinaci přístupů státu a přístupů obce. Metody a postupy, které si zvolí, jsou tak závislé na dostupných údajích a konkrétních podmínkách v kraji.

Krajské rozpočty mají úzkou vazbu na státní rozpočet, jelikož převážná většina příjmů je tvořena z dotací. Účelové dotace neinvestičního charakteru jsou přidělovány na přesný účel a nebere se ohled na konkrétní potřeby pohlaví v kraji. Proto je třeba věnovat pozornost kapitálovým příjmům, které jsou v podobě dotací. Pro vytvoření analýzy je nezbytné získat základní informace, jako jsou počet obyvatel, počet kulturních zařízení, rozpočtový výhled a jiné. Následně je třeba určit počáteční stav a poté si stanovit priority a cíle, které jsou v daných oblastech pro kraj důležité, a u kterých dochází k dodržování generového pohledu (Foltýsová, 2004).

Ženy v krajských rozhodovacích procesech se objevují v poměrně vysokém počtu. Problémem však bývá jejich zvolení, které už není v tak velké výši. Ženy jsou považovány za méně schopné v oblasti managementu a řízení oproti mužům a občané v nich nemají takovou důvěru.

Obr. 2.4 Zastoupení žen v zastupitelstvech krajů



Zdroj:PADESÁT PROCENT – FÓRUM 50%. Zastoupení žen a mužů v politice – Zastupitelstva krajů. [online]. Vlastní úprava.

Poměr žen mezi nominovanými je kolísavý ve sledovaném období 2000 - 2016, jak je zřejmé z obrázku 2.4. Nejvyšší poměr nominovaných byl zaznamenán v roce 2016, ve výši 30,1 %. Také poměr zvolených v tomto roce byl nejvyšší a to 20,3 %. Poměr zvolených žen rovněž postupem času roste, ale jsou zde značné rozdíly mezi poměrem nominovaných a poměrem zvolených žen.

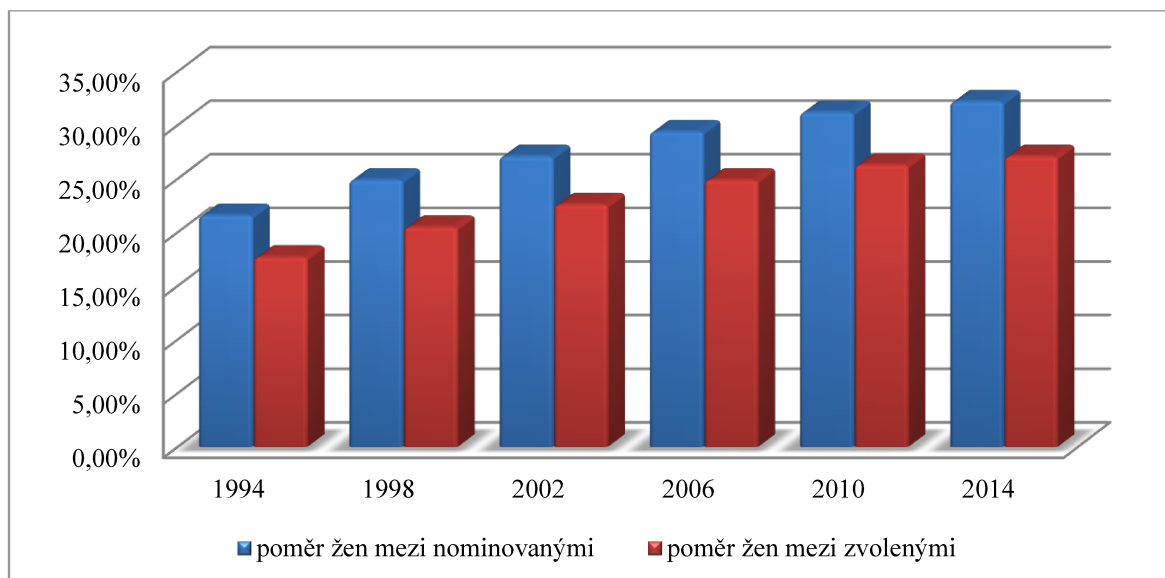
### 2.7.3 Obecní rozpočty a zastoupení

Samosprávné celky v podobě měst a obcí mohou ovlivnit strukturu rozpočtu dle svých priorit a místních specifikací. Samozřejmostí je i rozdíl rozpočtových možností obcí s pár stovkami obyvatel a krajskými městy s tisíci obyvatel, avšak jisté principy jsou stejné, jen v různé míře aplikované. Analýza procesu je jen pouze zlomek procesu rovných příležitostí. Lze zjistit minulý i současný stav, ale vyvození závěrů a změn týkajících se výdajů je nutné plánovat dle konkrétních situací v obci.

Hlavní podmínkou úspěšného genderového rozpočtování je ochota genderově myslet a systematicky pracovat při vytváření rovných příležitostí. Také je třeba si uvědomit, jaké je zastoupení žen, a nakolik je rozhodování tím ovlivněno. Pokud je nedostatečné zastoupení žen např. ve výborech, komisích, je zde možnost je přizvat do rozhodovacích procesů a vytvořit tak jednu z cest pro rovné příležitosti. (Foltýsová, 2004).

Zastoupení žen v zastupitelstvech, radách či různých komisích a výborech obcí je poměrně velké. Často je způsobeno jejich snahou změnit společenský život ve své obci, kde žijí a vychovávají své děti.

Obr.2.5 Zastoupení žen v zastupitelstvech obcí



Zdroj:PADESÁT PROCENT – FÓRUM 50%. Zastoupení žen a mužů v politice – Zastupitelstva měst a obcí. [online]. Vlastní úprava.

Z Obr. 2.5 lze vyčíst, že procentní podíl žen v obecní politice, od roku 1994, roste. Nejvyšší výsledek je tedy v roce 2014 kdy počet nominovaných žen tvořil 32,2 %, a poměr žen mezi zvolenými tvoří 27,1 %. Je také zřejmé, že občané chtějí mít ženy v rozhodovacích procesech a uvědomují si jejich rozdílný pohled na určité situace a potřeby oproti mužům.

### **3 Nástroje hodnocení genderově vyváženého managementu**

Existuje mnoho metod a nástrojů, jak lze určit postavení mužů a žen ve společnosti pomocí indexů či různých statistik. Nástroje, zabývající se genderem, jsou aplikovány celosvětově, s evropským zaměřením i s republikovým zaměřením. Také existují dokumenty, které se zaměřují na dodržování genderové rovnosti a pomocí nich dochází k plnění stanovených cílů v této problematice.

#### **3.1 Global Gender Gap Index**

Globální index genderových nerovností je vytvořen Světovým ekonomickým fórem. Index vyjadřuje globální rozdíly mezi pohlavími, kdy dochází k porovnání celkem 144 zemí. Každoročně vychází zpráva popisující genderovou paritu ve 4 tematických rozměrech : (1) ekonomická účast a příležitosti; (2) dosažené vzdělání; (3) zdraví a přežití a (4) politická odpovědnost. Index se tak skládá celkem ze 14 indikátorů (aby země byla hodnocena, musí mít alespoň 12 indikátorů), které rozvětvují tematické rozměry. Po výpočtu jednotlivých ukazatelů dojde k výpočtu váženého průměru čtyř rozměrů a následně k výpočtu váženého průměru celkového indexu. Charakteristika některých zemí je uvedena v podkapitole 2.2. Na prvním místě se umístil Island a na posledním Jemen. Česká republika se v roce 2017 umístila na 88 místě, tedy v druhé polovině. (WEC, 2017)

#### **3.2 Gender Inequality Index (GII)**

GII neboli index nerovnosti pohlaví vychází z Human Development Index (HDI - Index lidského rozvoje) a je částí lidských zdrojů v mezinárodním srovnání. Index se složen ze tří parametrů (jejich geometrického průměru) monitorovaných nerovností mužů a žen:

- Indikátor střední délky života;
- Index edukační gramotnosti;
- Indikátor životní úrovně. (Poczatková, 2016)

Index poskytuje pohled na genderové mezery v oblasti lidského rozvoje. Tento index také měří náklady na lidský rozvoj v oblasti nerovnosti. Díky tomuto ukazateli lze nahlédnout na pozice žen ve 159 zemích z jiného pohledu. Ukazatel ukazuje ztrátu na potenciálním rozvoji člověka v důsledku rozdílu mezi pohlavími, resp. vyjadřuje nerovnost pohlaví. Jsou zde dvě dimenze v podobě posílení ekonomického postavení a postavení země ve vztahu k ideálu

aspektu zdraví žen. Hodnota indexu se pohybuje v rozmezí 0 až 1, kdy vyšší hodnoty naznačují vyšší nerovnost a tím vyšší ztrátu lidského rozvoje. (Human development report, 2016).

Tab. 3.1 Gender Inequality Index

Pozice	Země	Hodnota GII	Pozice	Země	Hodnota GII
1	Švýcarsko	0,040	12	Belgie	0,073
2	Dánsko	0,041	13	Lucembursko	0,075
3	Nizozemsko	0,044	14	Rakousko	0,078
4	Švédsko	0,048	15	Španělsko	0,081
5	Island	0,051	16	Itálie	0,085
6	Slovinsko	0,053	17	Portugalsko	0,091
7	Norsko	0,053	18	Kanada	0,098
8	Finsko	0,056	19	Francie	0,102
9	Německo	0,066	20	Izrael	0,103
10	Korea	0,067	28	Česká republika	0,129
11	Singapur	0,068			

Zdroj: HUMAN DEVELOPMENT REPORT. 2016 Human development report [online]. Vlastní úprava.

Tabulka 3.1 ukazuje prvních 20 zemí, které se umístily na nejvyšší příčce v roce 2015. Je zřejmé, že první dvě pozice jsou zcela vyrovnané, umístilo se zde Švýcarsko a Dánsko a jako třetí je Nizozemsko. Hodnoty prvních osmi zemí jsou ve velice krátkém rozmezí a umístily se zde pouze evropské země. První mimoevropská země, Korea, je na 10. pozici. Česká republika se umístila až na 28. pozici s hodnotou indexu 0,129. Je zde tedy určité zhoršení v umístění, od roku 2012 kdy se umístila na 20. pozici s hodnotou 0,122, tedy hodnotou srovnatelnou s rokem 2015. (Human development report, 2016).

### 3.3 Gender Equality Index (GEI)

Poczatková (2016) také charakterizuje GEI, který je nazýván jako index rovnosti pohlaví. Autorem indexu je společnost Social Watch, a zaměřuje se pouze na evropské státy. Index se zaměřuje na 3 indikátory, které definují postavení žen ve společnosti:

- Vzdělání - včetně gramotnosti, všechny stupně škol;
- Ekonomický status – zahrnující míru ekonomické aktivity a předpokládaný příjem;
- Symbolická síla sociálního postavení - včetně procentního podílu žen v technických pozicích, managementu a managementu ve vládních pozicích, parlamentu a ministerských pozicích.(Poczatкова, 2016)



Index je vyhodnocen od 1 do 100, kdy vyšší číslo představuje lepší hodnotu. Způsob výpočtu je odpovědí na nevýhodné situace žen vůči mužům. Konečná hodnota indexu závisí na stupni negativní nespravedlnosti pro ženy, nikoliv pozitivní. (European Institute For Gender Equality, 2015)

Tab. 3.2 GenderEquity Index

Pozice	Země	Hodnoty
1	Švédsko	74,2
2	Finsko	72,7
3	Dánsko	70,9
4	Nizozemsko	68,5
5	Belgie	58,2
6	Ukrajina	58
7	Slovinsko	57,3
8	Irsko	56,5
9	Francie	55,7
10	Německo	55,3
18	Česká republika	43,8

Zdroj: EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. Gender Equality Index 2015: Measuring gender equality in the European Union 2005-2012. [online]. Vlastní úprava.

V reportu GEI pro rok 2015 jsou uvedeny hodnoty za rok 2012, které je možné vyčíst z Tab. 2.2. Prvenství v indexu GEI získalo Švédsko, následně na druhém místě je Finsko a dál Dánsko. Česká republika se umístila na 18 pozici s hodnotou 43,8, která vypovídá o velice negativní nespravedlnosti pro ženy. (European Institute For Gender Equality, 2015)

### 3.4 Genderové statistiky v ČR

Český statistický úřad shromažďuje genderová data, která jsou rozdělena do osmi oblastí a to (1) Demografie, (2) Zdraví, (3) Vzdělání, (4) Práce a mzdy, (5) Sociální zabezpečení, (6) Soudnictví, (7) Kriminalita a (8) ICT (Informační a komunikační technologie, také za oblast Výzkumu a vývoje). Statistiky poskytují nestranný základ pro politická rozhodnutí a především pro zvyšování podvědomí o problematice rovnosti. Hlavními výstupy genderových statistik je ročenka „Zaostřeno na ženy a muže“, a brožura „Ženy a muži v datech“, které vychází zhruba jednou za 3 roky.

### 3.4.1 Vybraná data genderových statistik

Základem všech statistik jsou informace týkající se **celkového počtu obyvatel** daného území a jejich rozdělení dle pohlaví. Česká republika měla k 31. 12. 2016 celkový počet obyvatel 10,5 mil.

Tab. 3.3 Počet obyvatel

Rok	Ženy (%)	Muži (%)	Celkem ( v obyv.)
1993	51,43	48,57	10 334 013
1995	51,40	48,60	10 321 344
2000	51,33	48,67	10 266 546
2005	51,20	48,80	10 251 079
2008	50,93	49,07	10 467 542
2009	50,92	49,08	10 506 813
2010	50,93	49,07	10 532 770
2011	50,90	49,10	10 505 445
2012	50,89	49,11	10 516 125
2013	50,89	49,11	10 512 419
2014	50,88	49,12	10 538 275
2015	50,86	49,14	10 553 843
2016	50,84	49,16	10 578 820

Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaostřeno na ženy a muže – 2016[online]. Vlastní úprava.

Tabulka 3.3 ukazuje vývoj obyvatelstva od roku 1993 po rok 2016. Je zde zřejmé, že počet obyvatel se postupem let se zvyšuje, a rozdíl počtu žen a mužů se zmenšuje. Roku 1993 byl počet žen na území ČR vyšší, o téměř celých 300 tis. tedy o 2,86 %, a v roce 2016 se tento rozdíl pohyboval ve výši 177 tis. žen (1,68%). Rozdíly v počtu žen a mužů nejsou vysoké, a tudíž nelze říci, že jedno pohlaví je početnější než druhé.

Další oblastí, používající se při hodnocení generové rovnosti, je **vzdělání**. Oblast udává informace o obyvatelích ve věku 15-64 let.

Tab. 3.4 Vzdělání obyvatel

Rok	Pohlaví	Celkem (v tis.)	základní a bez vzdělání (%)	střední bez maturity (%)	střední s maturitou (%)	Vysokoškolské (%)
1993	Ženy	3 487,70	29,50	32,7	31,1	6,6
	Muži	3 469,40	16,70	48,2	24,6	10,3
1995	Ženy	3 525,16	27,90	32,7	32,8	6,6
	Muži	3 517,10	16,30	48,1	25,1	10,5
2000	Ženy	3 578,30	19,90	25,9	31,1	6,4
	Muži	3 588,10	13,20	38,7	22,7	8,7
2005	Ženy	3 624,40	20,50	30,4	39,4	9,7
	Muži	3 646,10	14,40	45,2	28,5	11,9
2010	Ženy	3 655,30	17,60	27,8	40,6	14
	Muži	3 742,90	13,10	41,7	31	14,2
2015	Ženy	3 462,10	15,70	25,2	38,9	20,2
	Muži	3 563,50	12,90	38	31,7	17,4
2016	Ženy	3 431,50	14,30	21,2	31,4	13
	Muži	3 536,90	12,10	31,4	23,5	13

Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaostřeno na ženy a muže – 2016 [online]. Vlastní úprava.

Procentuální počet osob, které dosáhly základního vzdělání, se postupem let snižuje, jak lze vyčíst z Tab. 3.4. Obyvatelé ČR mají větší příležitost pro vzdělání, což potvrzuje i fakt, že dochází k procentnímu nárůstu osob, které dosáhly středoškolského vzdělání s maturitou. Taktéž dochází k nárůstu počtu osob, jež dosáhly vysokoškolského vzdělání, kdy největší rozdíl lze zaznamenat u žen, kdy v roce 1993 mělo 6,6 % žen s vysokoškolské vzdělání a v roce 2015 již 20,2% žen. Při pohledu na středoškolské vzdělání bez maturity lze u mužů vidět pokles, v roce 1993 mělo 48,2 % mužů tato úroveň vzdělání a v roce 2016 pouze 31,4 %. Kromě základního vzdělání, mají muži vyšší procentní podíly jak ženy, ve všech typech vzdělání y. To může být zapříčiněno faktem, že ženy kvůli rodině nemohou studovat. Tento fakt potvrzuje hlavně období 1993 - 1995, kdy bylo obvyklé, že ženy v době dospívání již měly rodinu.

Další oblastí zkoumání je **Ekonomicky aktivní obyvatelstvo**, vyjadřující pracovní sílu země, a **Míra ekonomické aktivity**, která udává poměr zaměstnaných a nezaměstnaných osob.

Tab. 3.5 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo, míra ekonomické aktivity

Rok	1993	1995	2000	2005	2010	2015	2016
<b>Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (tis. osob) – 15-64 let</b>							
Ženy	2 228,6	2 258,7	2 277,9	2 261,6	2 249,2	2 301,2	2 320,6
Muži	2 785,3	2 835,8	2 850,0	2 856,8	2 942,9	2 900,0	2 905,7
<b>Míra ekonomické aktivity (v %)</b>							
Ženy	52,3	52,3	51,6	50,6	49,3	51,3	51,9
Muži	71,3	71,5	69,8	68,7	68,0	68,0	68,4

Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaostřeno na ženy a muže – 2016 [online]. Vlastní úprava.

I přes celkové zvyšování počtu obyvatel na území České republiky (snižování počtu žen a zvyšování počtu mužů), tak z Tabulky 3.5 je zřejmé že kategorie Ekonomicky aktivního obyvatelstva u žen, má kolísavý charakter a u mužů se postupně zvyšuje. Rozdíl u mužů mezi roky 1993 - 2016 je 120,4 tis. Míra ekonomické aktivity, která je uváděná v procentech, se u obou pohlaví objevuje kolísavý charakter. Tyto oblasti se shodují s nejvyšší hodnotou, která byla v roce 1995.

Tyto dva ukazatele je možné porovnat i v rámci mezinárodního srovnání. Údaje jsou taktéž poskytovány Českým statistickým úřadem a zařazeny do sekce Zaostřeno na muže a ženy 2017. Příloha č. 1 ukazuje všech 28 zemí Evropské unie společně se zeměmi Island, Makedonie, Norsko, Švýcarsko a Turecko za léta 2010 a 2016. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo, v tom srovnání, je obtížnější definovat, jelikož každá země má odlišný počet obyvatel a hodnoty ukazatele jsou uváděny v tisících obyvatel. Z tabulky však vychází, že nejnižší počet ekonomicky aktivních obyvatel je na Maltě a Islandu a největší v Německu a Velké Británii.

Míra ekonomické aktivity má větší vypovídací charakter, jelikož je udávána v procentech. Mezi země s nejnižší hodnotou patří Turecko, Malta a Makedonie. V případě Turecka se tato hodnota pohybuje v průměru pouhých 55%, a u žen je to pouhých 32,5 %. Oproti tomu země s největší Mírou ekonomické aktivity je Island, kde průměrná hodnota dosahuje 86 %, u žen 53 % a u mužů dokonce 88,5 %. Na dalších dvou místech jsou Švýcarsko a Švédsko, kdy je zřejmé, že tyto tři země jsou ekonomicky silné. Česká republika se umístila na 12. místě s průměrnou hodnotou 72 %.

Poslední z vybraných důležitých ukazatelů je **Struktura mezd zaměstnanců**. Zde se mzda uvádí v podobě průměrné mzdy a mediánu mzdy. Jejich rozdíl pak uvádí výši nerovnosti v dané zemi.

Tab. 3.6 Průměrná mzda, medián mzdy

	Ukazatel/ roky	1996	2000	2005	2010	2015	2016
Ženy	Průměrná mzda	9 449	12 641	18 221	21 931	24 094	25 283
	Medián mezd	8 400	11 436	16 443	19 453	21 461	22 573
Muži	Průměrná mzda	12 245	17 251	24 271	27 660	30 842	32 134
	Medián mezd	10 650	14 623	20 265	23 059	25 688	26 974
Celkem	Průměrná mzda	11 069	15 187	21 674	25 116	27 811	29 061
	Medián mezd	9 770	13 100	18 589	21 453	23 726	24 934
	Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů	77,2	73,3	75,1	79,3	78,1	78,7
	Podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů	78,9	78,2	81,1	84,4	83,5	83,7

Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaostřeno na ženy a muže – 2016 [online]. Vlastní úprava.

Medián mezd vyjadřuje hodnotu, kdy při seřazení mezd je tato hodnota uprostřed. Rozdíl mezi mediánem a průměrnou mzdou vyjadřuje nerovnost ve společnosti. Při porovnání těchto dvou hodnot lze z Tab. 3.6 vyčíst, že medián se pohybuje pod průměrnou mzdou. U žen i u mužů se tento rozdíl v letech 1996 - 2016 zvyšuje, ovšem u mužů ve větší hodnotě. Dále je zřejmé, že ženy mají výrazně nižší mzdy s rostoucími rozdíly v průběhu let. Roku 1996 byl rozdíl v mediánu mezd 2 250 Kč a roku 2016 už tento rozdíl dosáhl 4 401 Kč tedy téměř dvojnásobek. U průměrné mzdy dokonce rozdíly dosahovaly částek 2 796 Kč roku 1996 a 6 851 Kč roku 2016. Z tabulky 3.6 lze také vyčíst Podíl průměrné mzdy ženy na průměrné mzdě mužů a Podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů. Podíly obou hodnot se postupem let zvyšují, což vyjadřuje nerovnost mezd mezi pohlavím.

### 3.4.2 Prosazování rovnosti žen a mužů

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 - 2020 má takový dopad na státní správu, že některá ministerstva vydala své vlastní priority a postupy jak podporovat rovnost mužů a žen.

**Ministerstvo vnitra** si pro rok 2017 stanovilo akční plán k resortní strategii pro podporu rovnosti pohlaví. Celkový počet cílů, který si stanovili je 19. Každý z cílů má určené své odpovídající osoby a dále termín, do kterého by chtěli cíle dosáhnout. Jako příklad lze uvést cíl „Medializace problematiky rovnosti žen a mužů; Termín: průběžně; Odpovídá: ředitelka odboru tisku a public relations vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně MV dle předmětu činnosti útvarů Policejní prezident Generální ředitel HZS ČR.“ (MV, 2017, s. 4).

**Ministerstvo financí** má Resortní koncepci politiky rovnosti žen a mužů do roku 2020. V koncepci uvádí Hlavní průřezová témata a cíle, Institucionální zabezpečení ale i Mezinárodní souvislosti. Své cíle má rozdělené do 5 témat, kdy každé má své specifické cíle, termíny a odpovědnosti. Jedním z témat je i Sladění pracovního, soukromého a rodinného života. Jedním z cílů je „Zřizovat a zajistit provoz předškolních zařízení péče o děti zaměstnanců/kyň“, za které zodpovědnost připadá na odbor Personální resortní organizace a termín byl stanoven do 31. 12. 2017 a průběžně. Ministerstvo financí má taktéž stanovené Priority a postupy na každý rok. (MF, 2016).

Výše zmíněná ministerstva jsou jedna z mála, která se zajímají o prosazování Vládní strategie, a při práci na svém resortu si stanovila cíle, kterých by chtěla během roku dosáhnout v problematice rovnosti mužů a žen.

### **3.4.3 „Úřad roku Půl na půl“**

Pod záštitou Ministerstva vnitra každý rok v České republice probíhá soutěž „Úřad Půl na Půl“. Tato soutěž vyhodnocuje nejlepší úřad s rovnými příležitostmi pro ženy a muže, kdy cílem je monitorování a podpora při zavádění politiky rovnosti mužů a žen a principů generového mainstreamingu. Do soutěže se může přihlásit kterýkoliv úřad po vyplnění dotazníku a dodání oficiálních dokumentů, ve kterých je problematika ukotvena. Soutěž je rozdělena do 3 kategorií a to (1) obce I. typu; (2) obce II. a III. typu a (3) kraje.

Ministerstvo na tomto projektu spolupracuje s organizacemi, které se problematikou zabývají, a to Alternativa 50+, Fórum 50 %, a Gender Consulting. Při vyhodnocování je sestavena komise, jež je složena ze zástupců Ministerstva vnitra, partnerů - Gender Consulting, Fóra 50 %, Department of Gender Equality MŠMT ČR, Sociologického Ústavu AV ČR a krajů. Na základě výsledků soutěže taktéž dochází k vydání publikace „Úřad Půl na Půl“.

Vítězové 11. ročníku za rok 2017 v kategorii „kraje“ se stali kraj Vysočina, Jihomoravský kraj a na třetím místě se umístil Olomoucký kraj. Dále ve druhé kategorii obcí II. a III. typu jsou to města Most, MČ Praha 22 a MČ Praha 18. Třetí kategorii pro obce I typu se umístily obce Kamýk nad Vltavou, Nový Kostel a Heřmánkovice. Posledního ročníku se zúčastnilo pouhých 32 soutěžících a roku 2016 to bylo 98 soutěžících, což je značný rozdíl. (MV- Půl na Půl, 2017)

## **4 Zhodnocení předpokladů a výsledků genderově vyvážených přístupů města Zubří**

Zhodnocení předpokladů a výsledků genderově vyvážených přístupů města Zubří je realizováno z hlediska personálního složení jak orgánů města, tak i městského úřadu, a to na základě komparativní analýzy vůči 19 obcím, jež jsou velikostně srovnatelné s městem Zubří. Město Zubří patří do Zlínského kraje tudíž i vybrané komparované obce jsou z tohoto kraje. Kraj se skládá ze 4 okresů a z každého bylo vybráno 5 obcí:

- Vsetín: Karolínka, Nový Hrozenkov, Kelč, Zašová, Zubří;
- Uherské hradiště: Uherský Ostroh, Hluk, Bojkovice, Kunovice, Staré Město;
- Kroměříž: Kvasice, Koryčany, Morkovice- Slížany, Chropyně, Hulín;
- Zlín: Vizovice, Valašské Klobouky, Luhačovice, Brumov-Bylnice, Slavičín.

Data, podrobená komparativní analýze byla získána prostřednictvím dotazníkového šetření v podmínkách Městského úřadu města Zubří, z veřejně dostupných zdrojů a interní dokumentace města Zubří.

Pro získání informací z dotazníku byla využita Likertova škála. Je to metoda, která se používá pro určení míry stupně nesouhlasu a souhlasu s tvrzením, jež bylo ve výzkumu vybráno. Likertova škála je považována za nejspolehlivější techniku měření postojů a řadí se mezi jednorozměrnou metodu (zkoumaný problém zaměřen na jeden předmět). Jsou zde jednoznačné požadavky, kdy škála by měla být směřována od nesouhlasu po souhlas s lichým počtem stupňů. Objevují se tvrzení, které tuto metodu označují za nesprávnou, jelikož může dojít ke zkreslení výsledků a vyjádření lhostejnosti k výzkumu. Také může mít negativní výsledek, protože nevyjadřuje opravdové přesvědčení respondentů. Oproti tomu se vyskytují názory, které říkají, že pokud by došlo k chybějícímu neutrálnímu bodu, tak dojde ke snížení věrohodnosti dosažených výsledků. Záleží tedy na rozhodnutí autora výzkumu. Metoda Likertovy škály se používá pro ověřování hypotéz. (Rod, 2012)

### **4.1 Charakteristika města Zubří**

Počet obyvatel města Zubří k 31. 12. 2016 činil 5 553 obyvatel, z toho 2 787 mužů a 2 766 žen, průměrný věk obyvatelstva činil 41,3 let. Vývoj počtu obyvatel města Zubří za období 2012 - 2016 je zachycen Tab. 4.1.

Celkový počet obyvatel za období 2012 – 2016 má kolísavý charakter, jak je zřejmé z Tab. 4.1. Největší počet obyvatel byl zaznamenán v roce 2013 ve výši 5 999 obyvatel, od té doby tento počet klesá a na konci roku 2016 byl ve výši 5 553 obyvatel. Při podrobnějším zkoumání lze konstatovat, že počet obyvatel ve věkové skupině 15 – 64 let má klesající tendenci. Naopak, věková skupina 0 – 14 vykazuje rostoucí tendenci až do roku 2015 a následně dochází k poklesu. Nicméně, věková skupina 65+ zaznamenává stálou rostoucí tendenci. Z hlediska průměrného věku, tak v období 2012 - 2016 je v rozmezí 39,3 – 42,3 let.

Tab. 4.1 Počet obyvatel města Zubří, 2012-2014

Období		Počet obyvatel	v tom ve věku (let)			Průměrný věk (let)
			0-14	15-64	65 a více	
31. 12. 2016	Celkem	<b>5 553</b>	911	3 659	983	41,3
	Muži	2 787	467	1 889	431	40,2
	Ženy	2 766	444	1 770	552	42,3
31. 12. 2015	Celkem	<b>5 579</b>	915	3 708	956	41,0
	Muži	2 791	473	1 896	422	39,9
	Ženy	2 788	442	1 812	534	42,0
31. 12. 2014	Celkem	<b>5 594</b>	905	3 752	937	40,7
	Muži	2 798	463	1 913	422	-
	Ženy	2 796	442	1 839	515	-
31. 12. 2013	Celkem	<b>5 599</b>	893	3 797	909	40,6
	Muži	2 801	460	1 938	403	-
	Ženy	2 798	433	1 859	506	-
31. 12. 2012	Celkem	<b>5 581</b>	872	3 830	879	40,4
	Muži	2 800	447	1 967	386	39,3
	Ženy	2 781	425	1 863	493	41,6

Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Veřejné databáze – Zubří (okres Vsetín). [online]. Vlastní úprava.

Genderový rozbor ukazuje, že počty mužů vykazují klesající tendenci a počty žen ve městě Zubří má kolísavou tendenci. Počty žen i mužů ve věkové skupině 15 – 64 let mají klesající tendenci, což může být zapříčiněno studiem, nebo stěhováním např. do větších měst, viz Tab. 4.2.



Tab. 4.2 Příčiny změn počtu obyvatel města Zubří, 2012-2014

Období		Přirozený přírůstek	Přistěhovalí	Vystěhovalí	Přírůstek stěhováním	Celkový přírůstek
2016	Celkem	2	80	108	-28	-26
	Muži	0	38	46	-8	-8
	Ženy	0	42	62	-20	-20
2015	Celkem	4	88	107	-19	-15
	Muži	-1	37	43	-6	-7
	Ženy	5	51	64	-13	-8
2014	Celkem	14	64	83	-19	-5
	Muži	6	28	37	-9	-3
	Ženy	8	36	46	-10	-2
2013	Celkem	-17	102	67	35	18
	Muži	-21	47	25	22	1
	Ženy	4	55	42	13	17
2012	Celkem	3	121	114	7	10
	Muži	1	59	45	14	15
	Ženy	2	62	69	-7	-5

Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Veřejné databáze – Zubří (okres Vsetín). [online]. Vlastní úprava.

Příčiny změn v počtu obyvatel z části objasňuje Tab. 4.2, která popisuje přírůstky respektive úbytky, které byly ve městě Zubří v období 2012-2016 z důvodu narození, úmrtí, přistěhování a odstěhování. Kromě roku 2013 byl přirozený přírůstek vždy v plusu. Z části „Přistěhovalí“ lze vidět, že největší hodnota byla roku 2012, a nejmenší hodnota v části „Vystěhovalí“ byla roku 2013. Součet těchto dvou částí ukazuje přírůstek stěhování, kdy hodnoty se od roku 2014 dostávají do mínusu. Nejvýznamnější je zde část celkového přírůstku, jež vypovídá o fluktuaci obyvatel ve městě Zubří a ukazuje se důvod snižování počtu obyvatel z Tab. 4.1. V rámci genderu je u obou pohlaví kolísavá fluktuace, kdy nejvíc odstěhovaných žen bylo roku 2016 (20) a mužů ve stejném roce, ale v počtu 8.

#### 4.1.1 Městský úřad Zubří

V rámci hodnocení předpokladů genderově vyváženého přístupu města Zubří v podmínkách Městského úřadu, byl podroben zkoumání obsah vybraných vnitřních řídicích aktů. Mezi tyto akty zkoumání patří Organizační řád, Pracovní řád, Spisový a skartační řád a Stanovení počtu zaměstnanců.

Ve vnitřních předpisech jsou uváděny pojmy „Starosta, Místostarosta, Tajemník, Vedoucí zaměstnanec, úředník, zaměstnanec, zaměstnavatel“, kdy vyjadřují mužskou roli, ovšem v téhle situaci nedochází k nevyváženosti pohlaví, ale pouze k definici dané pozice. Jedinou zmínkou, která rozděluje pohlaví je Čl. 22 „Důležité osobní překážky v práci“ v Pracovním

řádu. Zde je uvedeno následující „Rodičovskou dovolenou poskytne zaměstnavatel zaměstnankyni nebo zaměstnanci na základě žádosti ...“. V tomto případě se uvádí, že na rodičovskou dovolenou má nárok žena, ale i muž.

Bylo zjištěno, že v podmínkách města Zubří nejsou účelně nastaveny předpoklady pro genderově vyvážený management nastaveny.

Další oblastí zkoumání je personální obsazenost na daném úřadě. Městský úřad v Zubří má tajemníka a celkem 7 odborů a to: (1) Podatelna, sekretariát; (2) Ekonomický odbor; (3) Hospodářsko-správní odbor; (4) Matrika, evidence obyvatel, sociální agenda, společenská komise; (5) Odbor výstavby; (6) Odbor kultury a sportu; (7) Ostatní zaměstnanci – veřejně prospěšné práce, uklízení práce. Celkový počet zaměstnanců města Zubří zařazených do Městského úřadu je 31 včetně tajemníka městského úřadu (v přepočteném stavu na osmi hodinový pracovní úvazek), viz Tab. 4.3.

Tab. 4.3 Personální složení Městského Úřadu Zubří

Odbory a útvary	Muži	Ženy	Celkem
Vedení městského úřadu	1	0	1
Podatelna, sekretariát	0	2	2
Ekonomický odbor	1	3	4
Hospodářsko-správní odbor	2	1	3
Matrika, evidence obyvatel, sociální agenda, společenská komise	0	2	2
Odbor výstavby	4	2	6
Odbor kultury a sportu	2	4	6
Ostatní zaměstnanci	7	2	9
<b>Celkem</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>33</b>
<b>Celkový počet zaměstnanců</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>31</b>

Zdroj: MĚSTO ZUBŘÍ. Odbory městského úřadu. MZ [online]. Vlastní úprava.

Při pohledu na vyváženost pohlaví je zřejmé, že zde přesahuje počet mužů (17) nad ženami (14). Mužská převaha je z důvodu zaměstnávání 7 mužů na pozici veřejně prospěšných prací (v Tab. 4.3 ostatní zaměstnanci). Z hlediska administrativních pracovních pozic lze konstatovat, že na městském úřadě pracuje 10 mužů a 14 žen. Dále je z Tab. 4.3 zjevné, že výraznější poměr v počtu mužů vůči ženám je na Odboru výstavby a Odboru Hospodářsko-správním, což může být z důvodu většího technického zaměření těchto odborů. Ženy převládají na ostatních odborech, kdy jejich největší počet je na odboru kultury a sportu.

#### 4.1.2 Zastupitelstvo města Zubří

Zastupitelstvo města vydalo Jednací řád na základě zákona č. 128 / 2000 SB., o obcích (obecní řízení), ve znění pozdějších předpisů. Jednací řád se skládá z celkem 18 paragrafů, které obsahují především informace týkající se zasedání zastupitelstva. Jednací řád nabývá účinnosti od 6. 10. 2017 a je podepsán jak starostou, tak místostarostou. V jednacím řádu nejsou cíleně zohledněny genderové parametry (kvóty v zastoupení v iniciačních a poradních orgánech zastupitelstva nebo zohlednění rozdílných potřeb zastupitelů žen a mužů), nicméně jeho text je z hlediska dikce pojat neutrálně.

Složení orgánů města Zubří je uvedeno v Tab. 4.4.

Tab. 4.4 Personální zajištění politických funkcí města Zubří, k 31. 12. 2017

	Politické zajištění	Muži	Ženy	Celkem
Starosta		1	0	1
Místostarostové		1	0	1
Zastupitelstvo		15	6	21
Výbory	Finanční výbor	6	3	9
	Kontrolní výbor	8	1	9
Rada		5	2	7
Komise	Společenská komise	0	1	1
	Komise životního prostředí,	0	1	1
	Likvidační komise	1	0	1
	Komise rozvoje města Zubří	1	0	1
	Sociálně zdravotní komise	0	1	1
	Muzejní rada	0	1	1
	Redakční rada	0	1	1
	Povodňová komise	11	3	14
Celkem		49	20	69

Zdroj: MĚSTO ZUBŘÍ. Vedení města. MZ [online]. Vlastní úprava.

Celkový počet Zastupitelstva činí 21 osob, z toho 15 mužů a 6 žen. Zastupitelstvo si zřídilo dva výbory, a to finanční a kontrolní. V těchto výborech je stejný počet členů a u obou ve velké míře přesahuje zastoupení mužů. Rada města je složena z členů zastupitelstva a tvoří ji celkem 5 mužů a 2 ženy. Rada zřídila celkem 8 komisí, které jsou zastoupeny jak muži, tak ženami v různém počtu. Největší počet je u Povodňové komise, jež je složena z 11 mužů a 3 žen. Tato rozdílnost pohlaví je taktéž z důvodu většího technického zaměření komise a většího zájmu mužského pohlaví o tuto problematiku.

## **4.2 Zhodnocení genderové vyváženosti v podmínkách městského úřadu a zastupitelstva města Zubří**

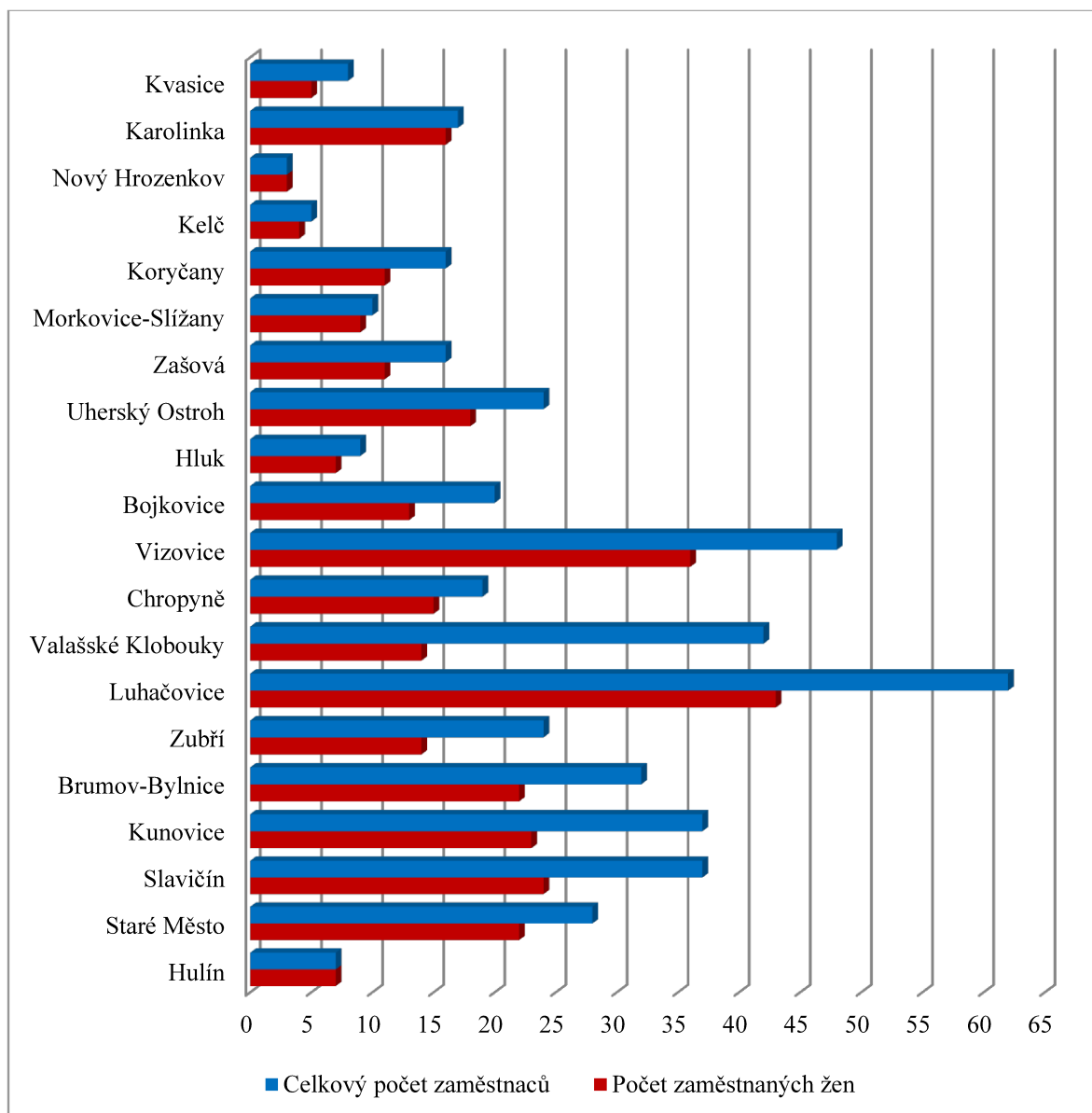
Zhodnocení je realizováno v kontextu srovnání města Zubří s ostatními obcemi, a to v oblasti personálního zajištění městského úřadu a zastupitelstva.

Zhodnocení vychází z údajů uvedených v Přílohách č. 2, 3 a 4. Je zde uvedena tabulka, jež obsahuje výčet vybraných obcí, jejich počet obyvatel, počet zaměstnaneckých pozic na obecním úřadě a počet politických pozic v zastupitelstvu. V rámci vybraných obcí včetně města Zubří má nejmenší počet obyvatel obec Kvasice, a to 2 223. Největší počet obyvatel má obec Hulín, a to 6 902 obyvatel. Průměrná počet obyvatel vybraných obcí je 4 427 a medián činní 4 549 obyvatel

### **4.2.1 Zaměstnanci městských/obecních úřadů ve vybraných obcích**

Porovnání počtů zaměstnanců zařazených do městského (obecního) úřadu ilustruje Obr. 4.1. Obce jsou seřazeny dle počtu obyvatel. Veškeré podrobnější informace vztahující se k počtu zaměstnanců jsou uvedeny v Příloze 3.

Obr. 4.1 Podíl žen na celkovém počtu zaměstnanců

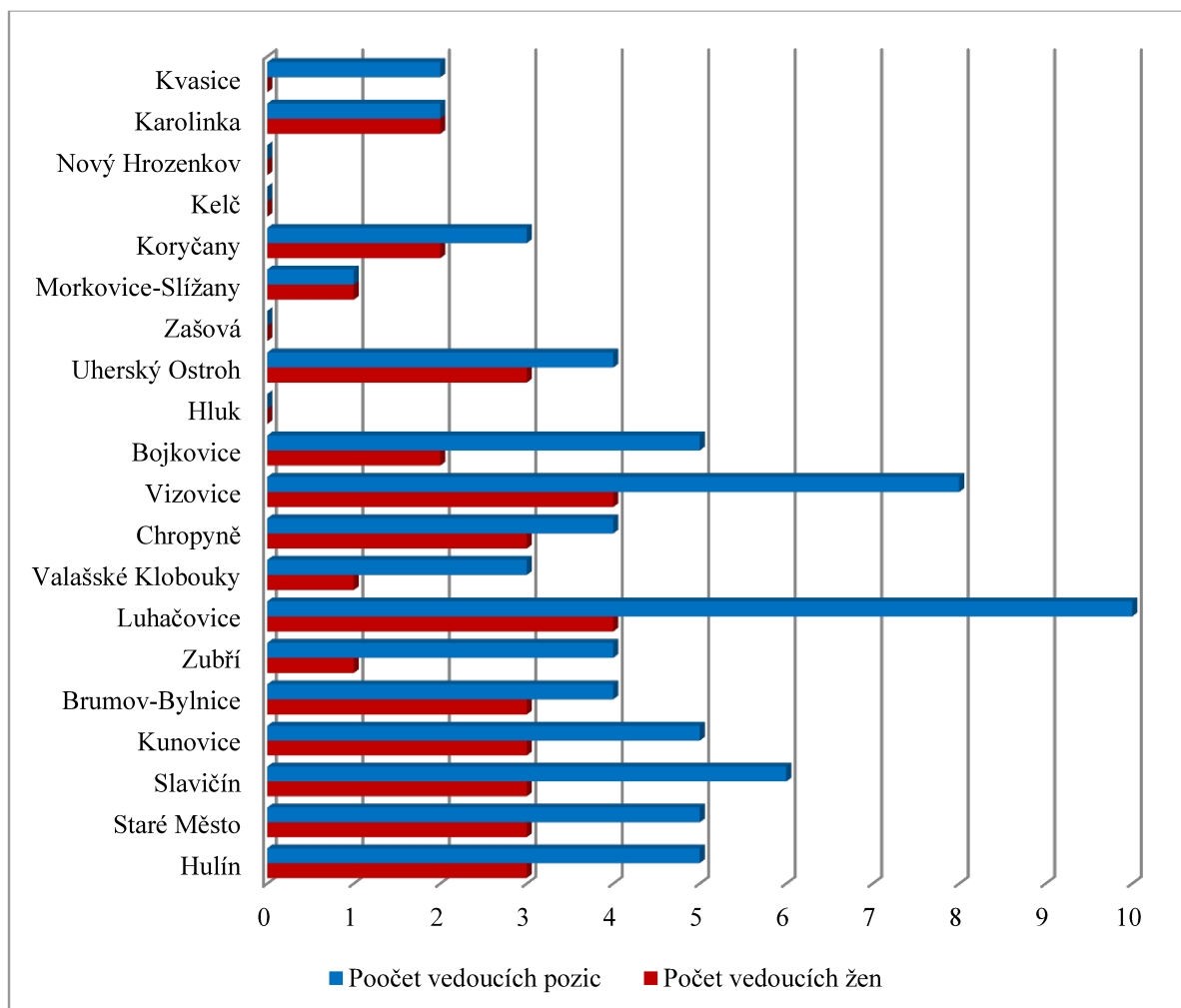


Zdroj: Vlastní úprava.

Obr. 4.1 ukazuje celkový počet zaměstnanců v jednotlivých obcích a podíl žen na úřadech. Je zřejmé, že počet obyvatel nemá vliv na počet zaměstnanců. To dokazuje fakt, že obec Kvasice (nejmenší počet obyvatel) má 5 zaměstnanců a obec Hulín (největší počet obyvatel) má 7 zaměstnanců. Největší počet zaměstnanců má obec Luhačovice v počtu 62 zaměstnanců a následuje obec Vizovice s 48 zaměstnanci. Tímto se ukazuje, že celkový počet zaměstnanců závisí na rozsahu přenesené působnosti a tedy na administrativně správní náročnosti plnění úkolů na úrovni městských úřadů. Podíl žen zaměstnaných na obecních úřadech je v průměru 73 %. Jsou zde i obce ze 100 % zastoupením žen jako obec Nový Hrozenkov či Hulín. Nejmenší podíl žen je v obci Valašské Klobouky (33 %) a dále ve městě Zubří (58 %). Práce na obecních úřadech je zaměřena na správní činnost, kdy je zde potřebná pečlivost

a trpělivost. To jsou schopnosti příslušící spíše ženám, tudíž zde není velkým překvapením, že tvoří velké procento zaměstnanců na úradech.

Obr. 4.2 Podíl žen ve vedoucích pozicích (bez pozice tajemníka)



Zdroj: Vlastní úprava.

Celkové počty vedoucích pozic (bez pozice tajemníka) jsou zobrazeny na Obr. 4.2. Některé obce nemají vedoucí pozice a to obce Nový Hrozenkov, Kelč, Zašová a Hluk. Největší počet vedoucích pozic má obec Luhačovice a to celkem 10, které jsou ze 40 % obsazeny ženami. Dále je tu obec Vizovice, která má celkem 8 vedoucích pozic, kdy 50 % tvoří ženy. Ovšem jsou zde i obce, ve kterých jsou tyto pozice obsazeny pouze ženami, a to v obci Karolinka a obci Morkovice – Slížany. Průměrný podíl obsazovaných žen ve vedoucích pozicích je pouhých 55 %.

Při porovnání Obr. 4.1 a Obr. 4.2 je zřejmé, že i přes velký počet zaměstnaných žen na obecních úradech, zastává vedoucí pozici nízký počet žen. Oproti tomu muži, kteří jsou zaměstnáváni v menším množství mají větší zastoupení v těchto řídicích pozicích. Lze říci, že

každá osmá žena a každý čtvrtý muž obsazují vedoucí pozici. Z toho tedy vyplývá, že muži mají větší pravděpodobnost na obsazení ve vedoucí pozici na městském úřadě.

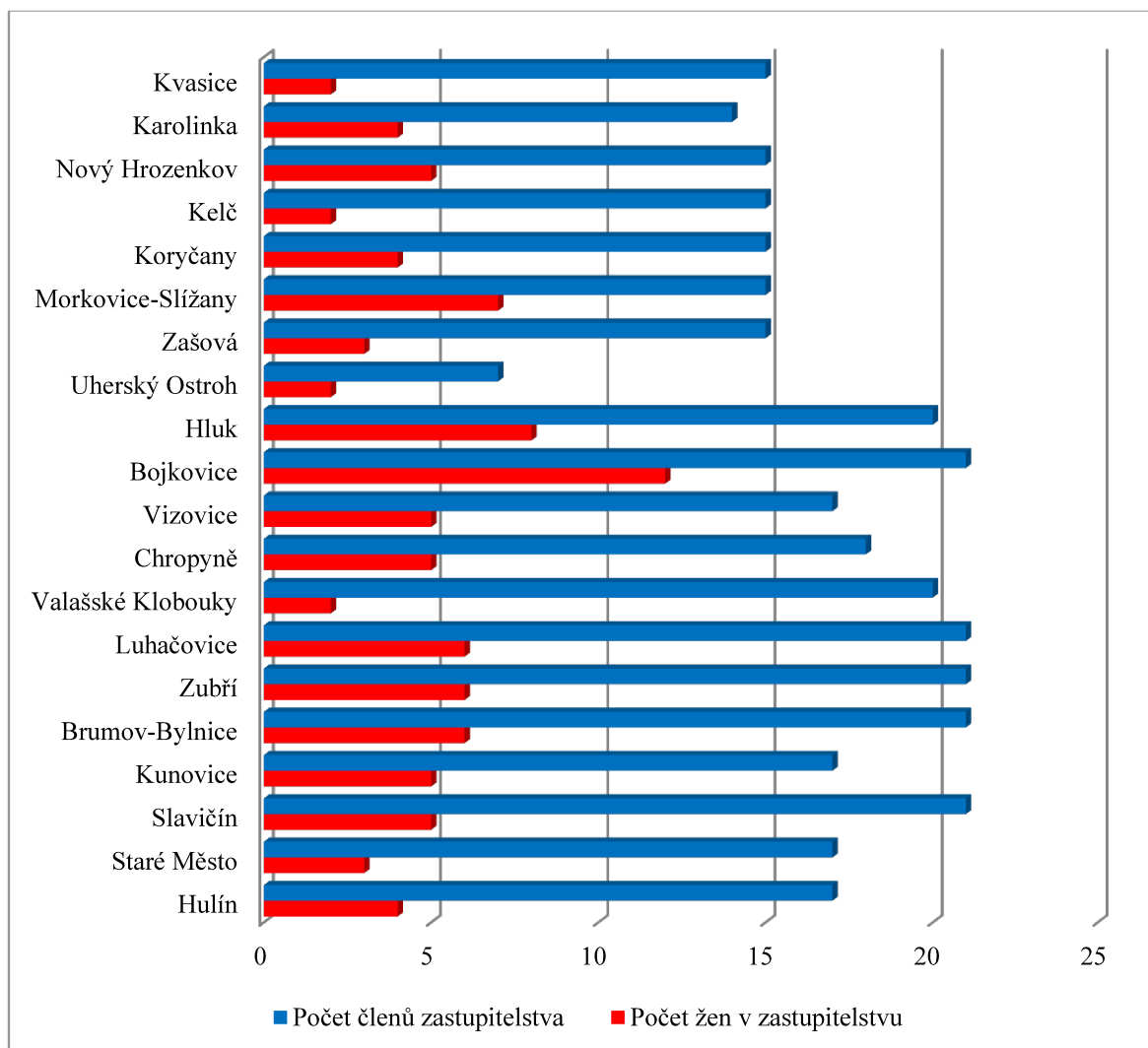
Nejvyšší vedoucí pozici na obecním úřadu je pozice tajemníka. Funkci tajemníka povinně zřizují obce, které vykonávají přenesenou působnost v rozsahu obce s pověřeným obecním úřadem. Tajemník je jmenován a odvoláván starostou se souhlasem ředitele/ředitelky příslušného krajského úřadu. Ve vybraných obcích je pozice tajemníka obsazena ve 12 případech. Genderové rozložení této pozice je v podobě osmi mužů a čtyř žen. Zde se opět ukazuje fakt, že muži jsou více obsazováni ve vedoucích pozicích a mají větší důvěru v oblastech rozhodování a řízení.

#### **4.2.2 Počet členů zastupitelstev ve vybraných obcích**

Zastupitelstvo je vrcholný orgán obce, který je na základě přímé volby volen obyvateli obce. Počet členů zastupitelstva je dán na základě počtu obyvatel dané obce. V diplomové práci bylo vybráno 20 obcí v rozmezí 2 000 - 7000 obyvatel, tudíž se zde prolínají dvě velikostní kategorie. První je kategorie, jejíž počet obyvatel je 500 - 3 000, jim připadá 7 - 15 zastupitelů. Druhá kategorie je pro obce s počtem obyvatel 3 000 - 10 000, kdy počet členů zastupitelstva je 11 - 25. Konkrétní počet zastupitelů v dané velikostní kategorii si zvolí obec (stávající zastupitelstvo) sama, nejpozději 85 dní před volbami do zastupitelstva.

Při porovnání počtu členů zastupitelstva došlo k seřazení obcí dle počtu obyvatel. Následně došlo k výpočtu podílového zastoupení žen jako členek zastupitelstva, a také k rozboru vedení obce, tedy starosty/ky a místostarostů/stek.

Obr. 4.3 Podíl žen v zastupitelstvu



Zdroj: Vlastní úprava.

Z Obr. 4.3 je patrné, že ženy mají malé zastoupení v zastupitelstvech vybraných obcí. Průměrná hodnota zastoupení žen činí 28 %, kdy nejmenší je v obci Valašské Klobouky, pouhých 10 %. Téměř ve všech obcích je tedy v zastupitelstvu vyšší počet mužů. Výjimku zde tvoří obec Bojkovice, kdy ženy tvoří 57 %, a dále obec Morkovice – Slížany, kde je takřka vyrovnaný počet členů mužského a ženského pohlaví.

Uvedené výsledky jsou ve shodě s Poczatkovou (2016), která se zabývá tématem diskriminace žen ve vedoucích a řídicích pozicích. Nebylo by tedy překvapením, kdyby tato situace byla nazvána diskriminací. Ovšem je zde fakt, že členy zastupitelstva volí všichni obyvatelé dané obce. Jak je tedy možné, že počet mužů výrazně převyšuje nad ženami? Příčiny lze zkoumat ve složení volebních kandidátek a hledat vztah mezi kandidujícími a zvolenými ženami do zastupitelstva obce. Nicméně, nepřímé odůvodnění lze přičíst kulturně



společenskému klimatu a vývoji v daném regionu. Lidé mohou být určitým způsobem přesvědčeni, že muži mají lepší řídicí a rozhodovací schopnosti. Z tohoto důvodu si je volí do svých zastupitelstev a předávají jim onu rozhodovací pravomoc v rámci obce. Samozřejmě je zde i určité historické hledisko, kdy ženy jsou předurčeny pro chod domácnosti a muži naopak pro chod společnosti. Tato myšlenka je pořád v podvědomí obyvatel. Nicméně se tato skutečnost v některých obcích mění a ženám je svěřen chod obce, popřípadě jsou na stejné úrovni jako muži. To dokazuje i rozbor obsazení vedení obce.

Jak již bylo uvedeno, tak průměrný počet žen v zastupitelstvech vybraných 20 obcí, je 28 %. Dále pak průměrný počet žen v zastupitelstvech všech obcí České republiky je 27,1 %, jak je uvedeno v podkapitole 2.7.3. Tyto údaje se tedy shodují a lze říct, že při jakémkoliv výběru obce a jejich porovnání, bude docházet k relativně stejnému procentnímu podílu žen v zastupitelstvech obcí

Tab. 4.5 Podíl žen na vedení obce

Starosta/ka			
Celkem	Muži	Ženy	Podíl žen (v %)
20	11	9	45
Místostarosta/ka			
Celkem	Muži	Ženy	Podíl žen (v %)
34	13	21	62

Zdroj: Vlastní úprava.

Starosta je volen z členů zastupitelstva a reprezentuje svou obec navenek. V celkovém počtu 20 obcí je v pozici starostky 9 žen, což tvoří jejich 45 % zastoupení, jak je uvedeno v Tab. 4.5. Dále pozice místostarosty/ky je určena pro zastupování starosty/ky v době jeho/její nepřítomnosti, a taktéž jsou voleni zastupitelstvem, dle libovolného určení počtu. Ve vybraných obcích na této pozici je 62 % žen, kdy zde není žádná závislost dle toho, zda obec má starostu nebo starostku.

### 4.3 Zhodnocení dotazníkového šetření

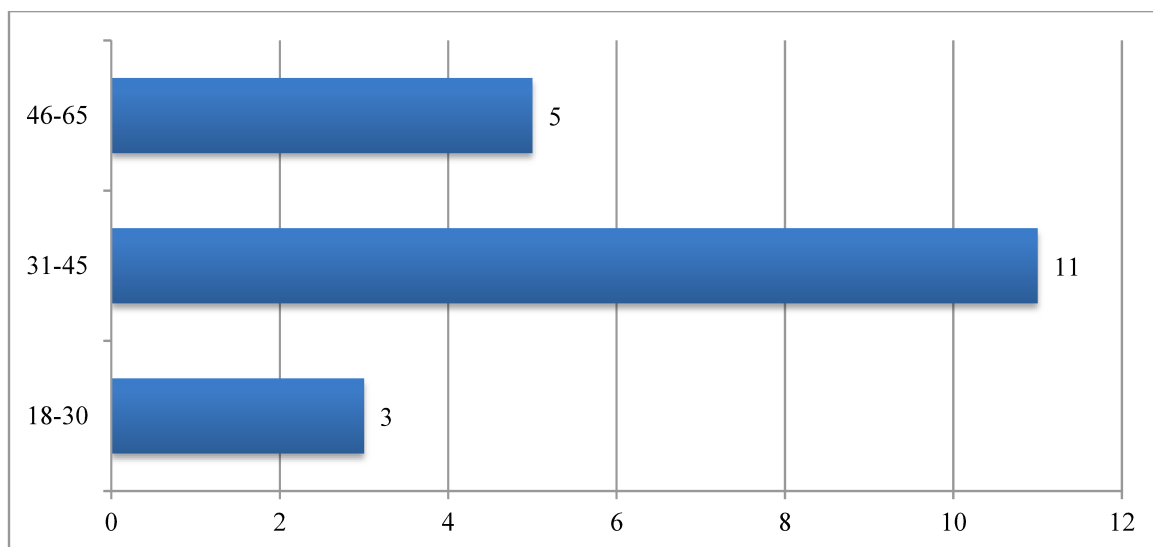
Pro účel diplomové práce byl vytvořený dotazník, který byl určen pro zaměstnance Městského Úřadu v Zubří (administrativní pozice). Smyslem dotazníku bylo získat informace a zjistit názor zaměstnanců úřadu o problematice genderu. Vyplňování dotazníku bylo na základě internetového portálu [www.google.cz](http://www.google.cz), kde je možnost vytvoření dotazníkového

formuláře. Odkaz s tímto dotazníkovým šetřením byl odeslán všem zaměstnancům úřadu za pomoci tajemníka Ing. Petra Plevy.

Dotazník je rozdělen celkem do 3 oddílů, společně s hlavičkou, kde byly získány základní informace o respondentovi a to jeho pohlaví a věková kategorie. Každý z oddílů obsahuje tři otázky.

Celkový počet možných získaných dotazníku je 24, tedy 10 mužů a 14 žen. Tento počet je dán administrativními pozicemi na Městském úřadě v Zubří. Při vyhodnocování dotazníkových šetření bylo získáno celkem 19 vyplněných dotazníků, což tvoří 79 % úspěšnost. Tento počet je složen z 10 dotazníku vyplněných ženami a 9 dotazníky vyplněných muži. Tady lze konstatovat, že muži jsou ochotnější při poskytování informací, jelikož pouze jeden muž nevyplnil, oproti 4 ženám.

Obr. 4.4 Věkové skupiny respondentů



Zdroj: Vlastní úprava

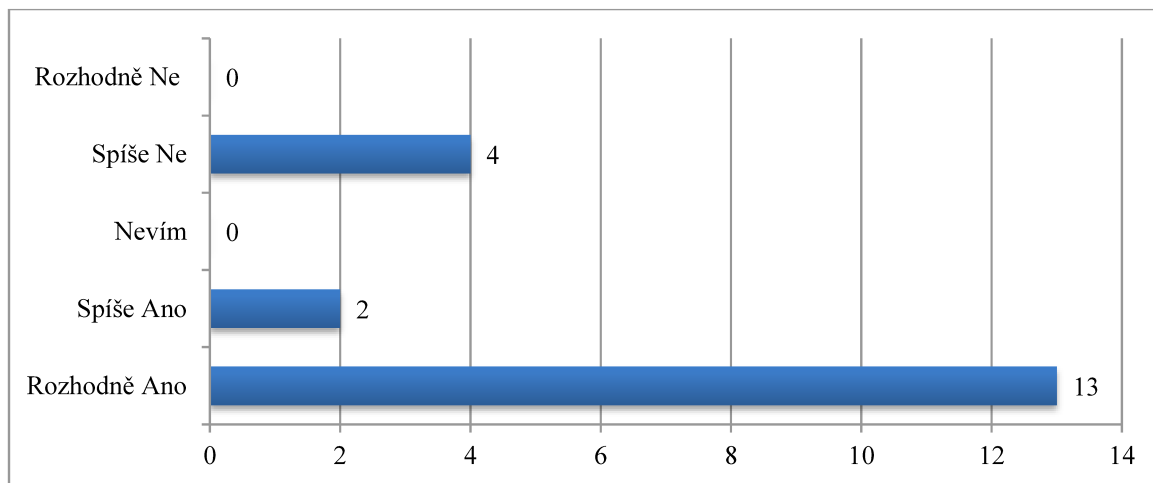
Obr. 4.4 ukazuje věkové rozložení respondentů. Věková skupina 18 - 30 let tvoří 16 %, tedy 3 osoby. Největší věkovou skupinou je 31 – 45 let, zde vyplnilo celkem 11 osob. Poslední skupinou je věk 46-65, zde bylo obdrženo 5 dotazníků.

#### 4.3.1 Všeobecný přehled respondentů

Všeobecný přehled respondentů je zaměřen na získání informací o tom, zda zaměstnanci úřadu mají povědomí o problematice genderové rovnosti. Mají také možnost upřesnit, co si představují pod touto problematikou a jak ji vnímají ve společnosti.

### „Slyšel/a jste už někdy o problematice genderové rovnosti?“

Obr. 4.5 Slyšel/a jste už někdy o problematice genderové rovnosti?



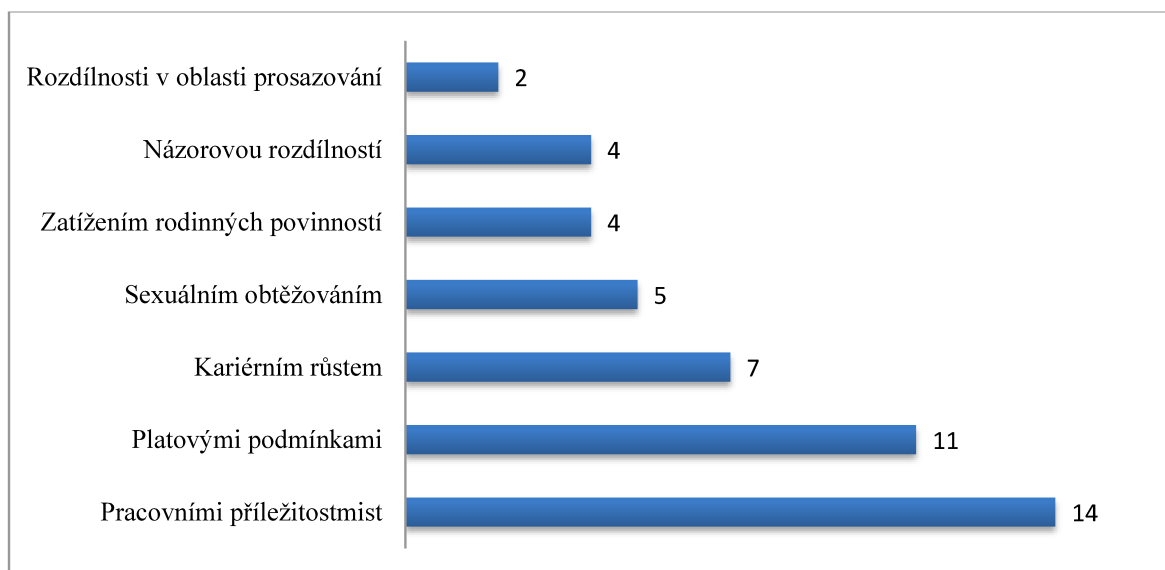
Zdroj: Vlastní úprava

Celkový počet respondentů, kteří mají povědomí o problematice genderové rovnosti je 68 %, tedy 13 osob, jak je zřejmé z Obr. 4.5. Dále celkem 4 respondenti odpověděli „Spíše ne“, respektive dva muži ve věku 46 - 65 let a jedna žena z věkové skupiny 31 - 45 let.

### „Problematiku genderové rovnosti vnímáte v kontextu s:“

V této otázce měli respondenti na výběr z různých kontextů, které vyjadřují problematiku genderové rovnosti. Mohlo se stát, že zaměstnanci nikdy neslyšeli pojem „gender“ a tudíž tato otázka jim mohla pomoci v porozumění pojmu a zároveň vyjádření názoru co přesně si pod rovností mužů a žen představují. Přitom mohli vybrat více možností.

Obr. 4.6 Problematika genderové rovnosti vnímána v kontextu s

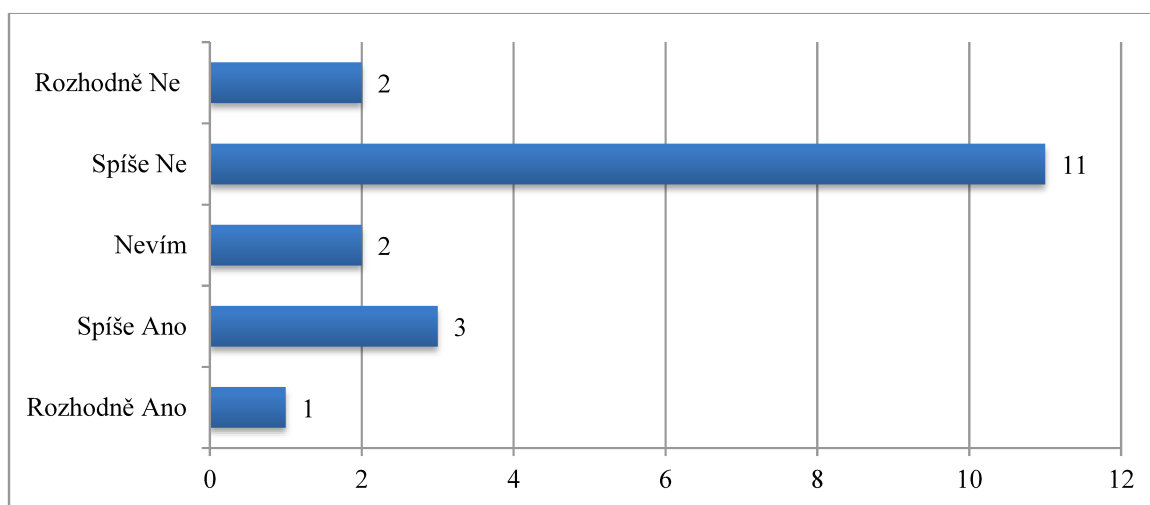


Zdroj: Vlastní úprava

Obr. 4.6 ukazuje, co si nejčastěji respondenti představují pod pojmem „gender“. Nejvíce je problematika přirovnána ke kontextu pracovních příležitostí a platovým podmínkám. Kdy tyto odpovědi na sebe navazují společně s kariérním růstem, který měl pouze 7 zaškrtnutí. Stejný počet mají kontexty pro zatížení rodinných povinností a názorovou rozdílnost. Jak je zřejmé, tak v malém množství je gender přiřazován i ke kontextu rozdílů v oblasti prosazování.

### **„Myslíte si, že v české společnosti se bere ohled na genderovou rovnost?“**

Obr. 4.7 Myslíte si, že v české společnosti se bere ohled na genderovou rovnost?



Zdroj: Vlastní úprava

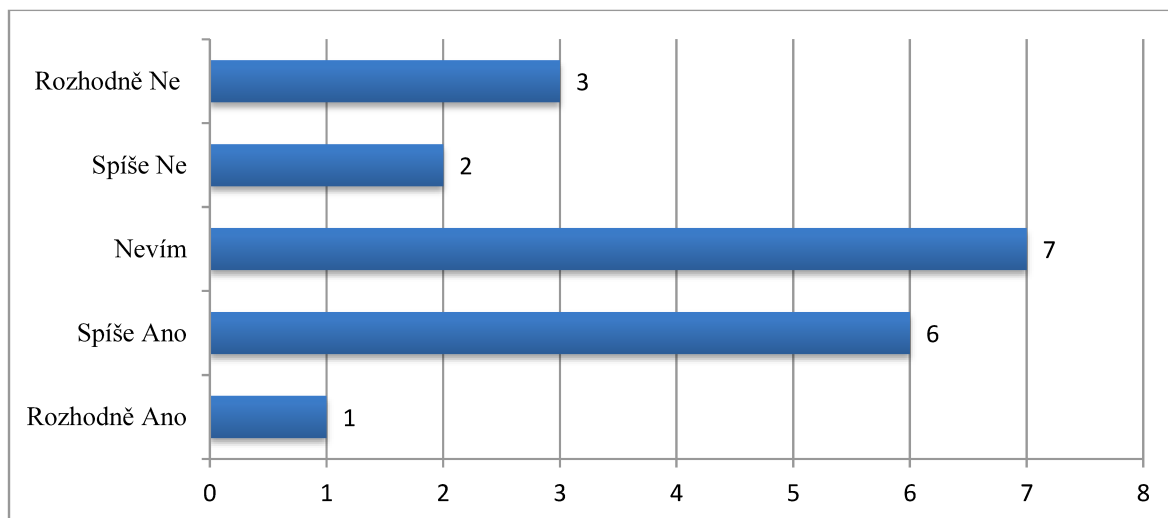
Respondenti byli dotázáni na to, jak vnímají gender v rámci společnosti. Obr. 4.7 ukazuje 58 % odpovědí „Rozhodně Ne“, tedy že na problematiku genderu se ve společnosti ohled nebere. Oproti tomu kladně odpověděli čtyři respondenti, z toho tři ženy si myslí, že ve společnosti je kladen důraz na rovné příležitosti obou pohlaví. Zde se vyskytuje i neutrální odpověď, a to u 5 % respondentů

#### **4.3.2 Uplatnění genderových pravidel na úřadě**

Další oddíl dotazníku je určen k zjištění situace na Městském úřadě v Zubří z pohledu zaměstnanců. Obsahově jsou otázky zaměřeny na zkušenosti s diskriminací na základě pohlaví, a zda by bylo vhodné tuto problematiku upravit interní směrnicí.

### „Myslíte si, že na Městském úřadě v Zubří je zohledňována genderová rovnost?“

Obr. 4.8 Myslíte si, že na Městském úřadě v Zubří je zohledňována genderová rovnost?

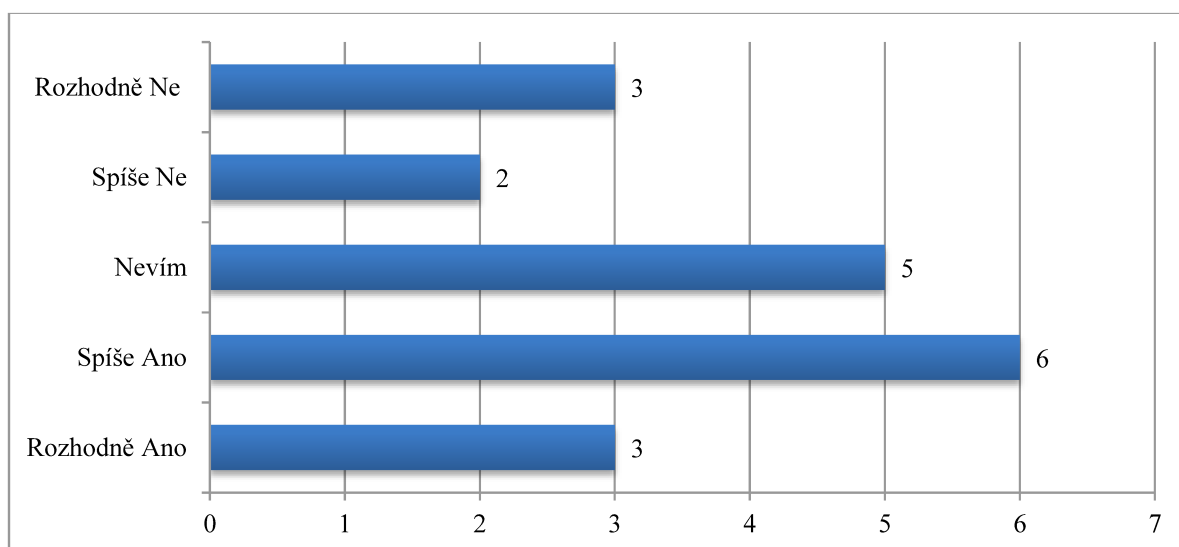


Zdroj: Vlastní úprava

Z Obr. 4.8 lze vyčíst, jak vnímají situaci na Městském úřadě v Zubří samotní zaměstnanci. Celkem 7 respondentů je toho názoru, že genderová rovnost je zohledňována. Pouze 5 si myslí opak, tedy že zohledňována není. Bohužel zde 7 respondentů odpovědělo neutrální odpovědí, čím to může být zapříčiněno? Respondenti neměli zájem o poskytnutí informací nebo je tento pohled na chod organizace nezajímavý a bezvýznamný.

### „Myslíte si, že ženy a muži mají stejné podmínky pro kariérní postup na Městském úřadě v Zubří?“

Obr. 4.9 Myslíte si, že ženy a muži mají stejné podmínky pro kariérní postup na Městském úřadě v Zubří?



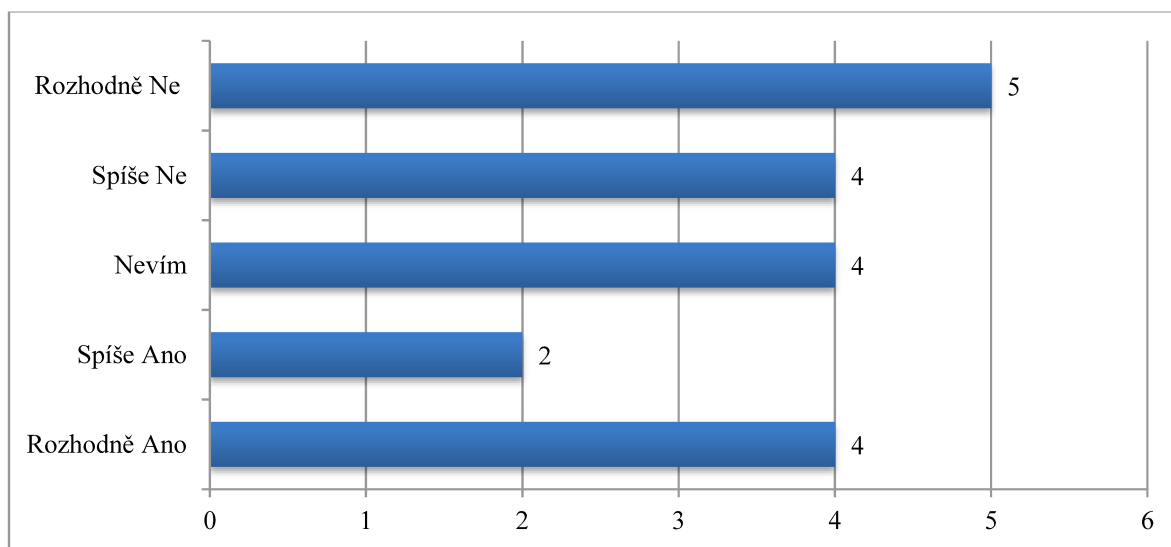
Zdroj: Vlastní úprava

Další Obr. 4.9 popisující příležitosti pro kariérní růst a je téměř totožný jako u předchozí otázky. Odpovědi záporné, tedy že si zaměstnanci nemyslí, že jsou stejné podmínky pro ženy a muže, bylo u 5 respondentů. Odpověď „Spíše Ano“ zadalo opět 6 respondentů. Ovšem pouze 5 respondentů bylo s neutrální odpovědí a dva respondenti z předešlé otázky, kteří zadali „Nevím“, si tentokrát vybrali „Rozhodně Ano“. Tato situace může být zapříčiněna na základě vlastních zkušeností.

**„Myslíte si, že by bylo vhodné na Městském úřadě v Zubří vydat interní směrnici, která se týká genderové rovnosti?“**

Interní směrnice se vyskytují na ministerstvech, pro dosažení vybraných cílů v rámci genderu. Některé kraje se naopak zapojují do programů a soutěží týkající se genderové problematiky. Taktéž i některé obce mají aktivní politiku genderové rovnosti, co si tedy o tom myslí zaměstnanci Městského úřadu v Zubří?

Obr. 4.10 Myslíte si, že by bylo vhodné na Městském úřadě v Zubří vydat interní směrnici, která se týká genderové rovnosti?



Zdroj: Vlastní úprava

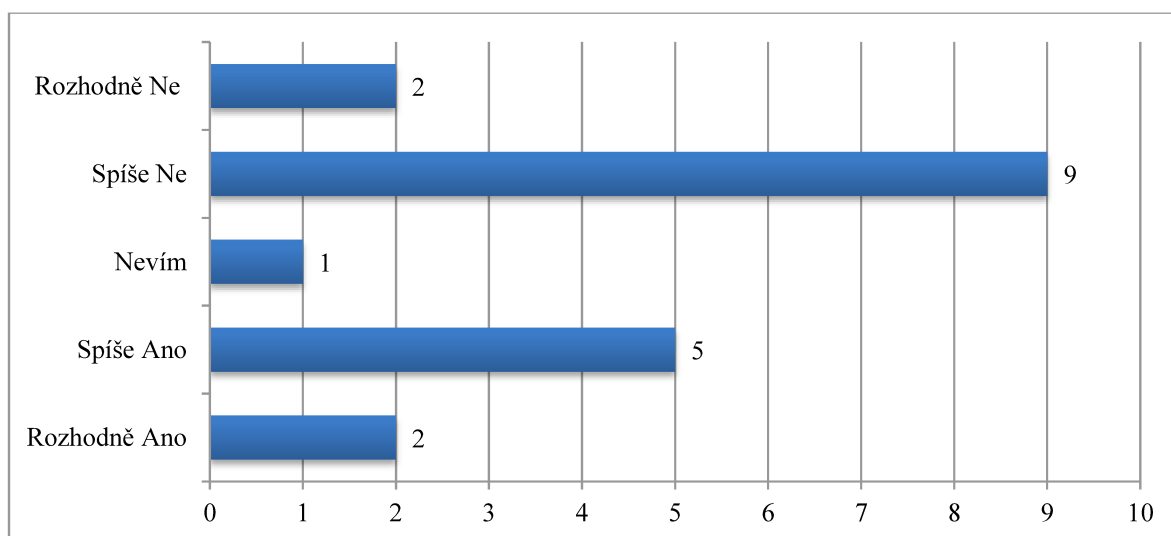
Poslední otázka z druhého oddílu je zaměřena na požadavek sepsání interní směrnice pro genderovou rovnost, a výsledky jsou zaznamenány v Obr. 4.10. V této otázce lze vidět rozdílnost názorů a rozdílnost důležitosti směrnice. Opět se zde objevily neutrální odpovědi, ale pouze u 21 % respondentů. Při pohledu na záporné odpovědi, kterých bylo celkem 9, tak zde odpovídali hlavně muži z věkové skupiny 46 - 65 let, a ženy z 1 věkové skupiny. Ovšem ženy a muži z věkové skupiny 31 - 45 si myslí, že by směrnice měla být zavedena.

### 4.3.3 Osobní zkušenosti

Poslední oddíl je určen pro osobní zkušenosti zaměstnanců. Tedy zda se už někdy ve svém životě setkali s genderovým znevýhodněním a to jak v současném či minulém zaměstnání, ale také ve svém osobním životě.

#### **„Setkal/a jste se někdy ve společnosti s pocitem, že jste znevýhodněn/a na základě pohlaví?“**

Obr. 4.11 Setkal/a jste se někdy ve společnosti s pocitem, že jste znevýhodněn/a na základě pohlaví?

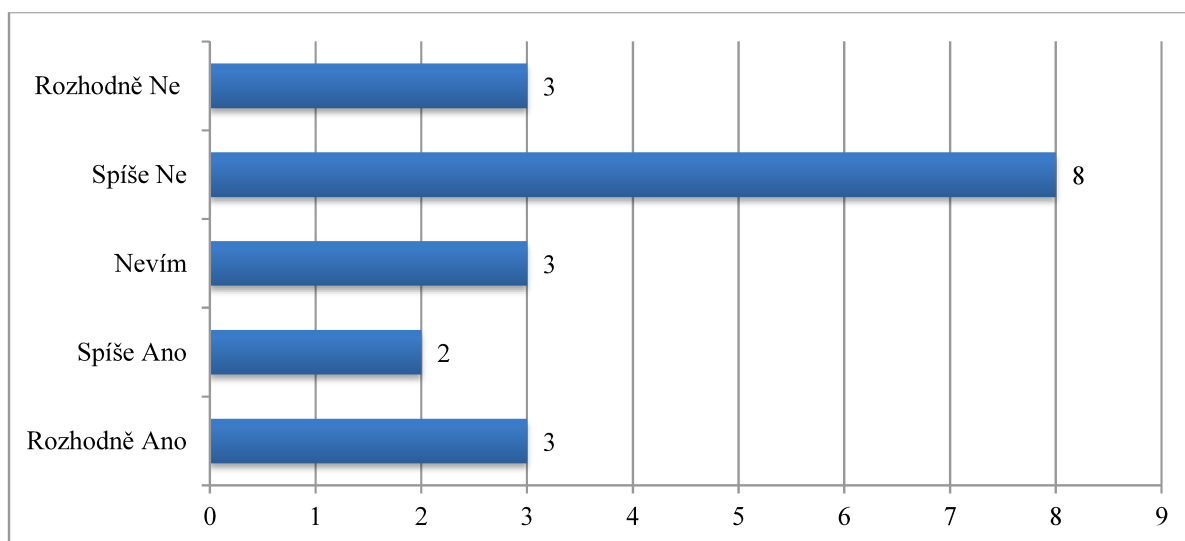


Zdroj: Vlastní úprava

Jak to pocítují respondenti u znevýhodňování ve společnosti, ukazuje Obr. 4.11. Zde 47 % respondentu odpovědělo, že se spíše nesetkalo se znevýhodňováním, kdy zde odpověděli 4 muži a 5 žen. Dále 2 ženy z věkové skupiny 31-45 let odpověděly, že se rozhodně setkaly s pocitem znevýhodnění. U odpovědi „Spíše Ano“ odpovědělo 5 respondentů, z toho byli 2 muži.

**„Setkal/a jste se někdy v zaměstnání s pocitem, že jste znevýhodněn/a na základě pohlaví?“**

Obr. 4.12 Setkal/a jste se někdy v zaměstnání s pocitem, že jste znevýhodněn/a na základě pohlaví?

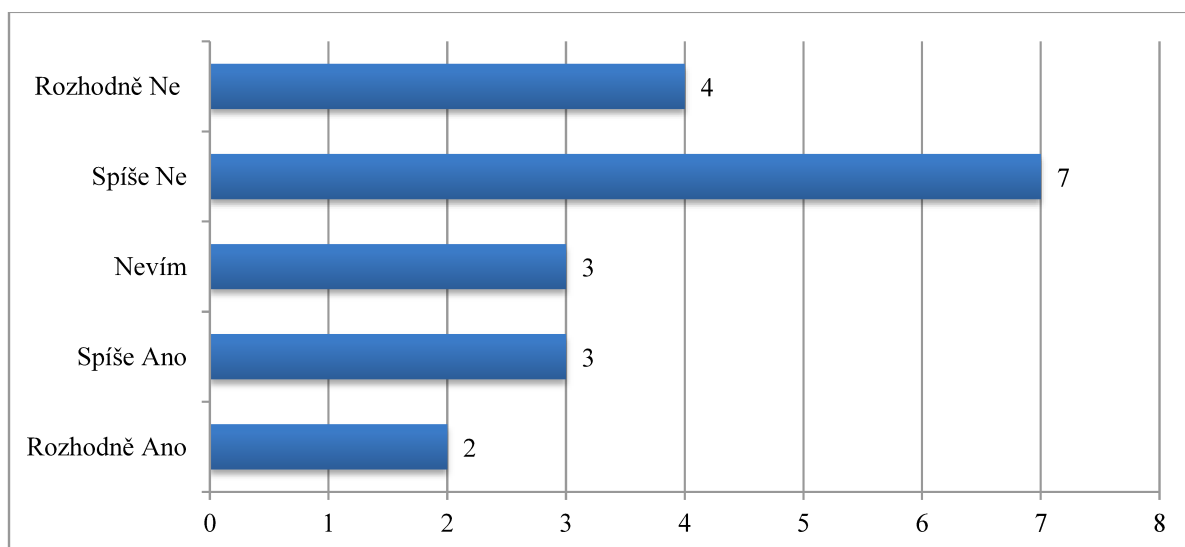


Zdroj: Vlastní úprava

Obr. 4.12 vypovídá o pocitu znevýhodnění v zaměstnání jak současném tak minulém. Zde měli 3 respondenti neutrální odpověď. Nejvíce respondentů (11) bylo u záporných odpovědí, které říkají, že se ve svém životě nesetkali s pocitem znevýhodnění v zaměstnání. Ovšem jsou zde dvě ženy z věkové skupiny 31 - 45 let a i jeden muž z věkové skupiny 18 - 30 let, kteří se již setkali s tímto znevýhodněním.

**„Myslíte si, že z pohledu osobního ohodnocení jsem genderově znevýhodněn/a?“**

Obr. 4.13 Myslíte si, že z pohledu osobního ohodnocení jsem genderově znevýhodněn/a?



Zdroj: Vlastní úprava



Poslední otázka se týkala osobního ohodnocení. Jak popisuje Obr. 4.13 tak celkem 11 respondentů se nesetkalo s tím - to znevýhodněním. Zbylí respondenti uvedli, že se setkali se znevýhodněním při osobním ohodnocení (celkem 5 respondentů), kdy zde byly 3 ženy a 2 muži z věkové skupiny 18 - 30 let a 31 - 45 let. 3 respondenti poskytli neutrální odpověď na tuto otázku.

#### **4.3.4 Shrnutí dotazníkového šetření**

Při vyhodnocování dotazníkového šetření se vycházelo z odpovědí od 19 respondentů. Respondenti se skládali z větší části z žen a věkové skupiny 31 - 45 let. První část dotazníkového šetření se zaměřila na všeobecný přehled o problematice genderu. Celkem 79 % respondentů se s touto problematikou již setkalo. Respondenti gender vnímají především jako rozdílnost v pracovních příležitostech a platových podmínkách, kdy společně s kariérním růstem tvoří nejvíce diskutovanou oblast ve společnosti. Výjimečně se lze setkat s vnímáním ohledně zatížení rodinnými povinnostmi a rozdílnostmi v prosazování názorů, ale i tyto návrhy byly vybrány. Dále 69 % respondentů, především žen, zmiňuje, že v české společnosti se nebere ohled na rovnoprávnost pohlaví. To může být zapříčiněno na základě skutečností a pocitů, které doposud získali, popřípadě názorů z okolního prostředí.

Další část dotazníkové šetření byla zaměřena na Městský úřad v Zubří, kdy respondenti hodnotili postoj organizace k genderu. V této části se názory respondentů, tedy zaměstnanců, velice lišily. Zde byl zaznamenán rozdíl u věkových skupin a následně u pohlaví. Respondenti z věkové skupiny 18 - 30 let byli toho názoru, že na úřadě se nebere moc v potaz genderová rovnost, že zde nejsou stejné podmínky pro muže a ženy a dle jejich názoru by měla vzniknout interní směrnice. Oproti tomu věková skupina 46 - 65 let (převážně muži) odpověděla, že na úřadě tato rovnost existuje a všichni mají stejné podmínky, tím pádem není zapotřebí mít platnou interní směrnici genderové rovnosti. Zajímavou otázkou je, proč téměř 30 % respondentů mělo v této sekci neutrální názor. Může to být zapříčiněno tím, že se touto problematikou nezabývají a nedokážou ji přirovnat k aktuálnímu pracovnímu prostředí. Nebo to může být pocitem obavy, aby výsledek tohoto šetření neměl negativní dopad na chod Městského úřadu. Druhá varianta může být pravděpodobnější, jelikož tyto respondenti byli především ženy z věkové skupiny 31 - 45 let, které v předešlém oddíle odpověděly, že problematiku znají a dokážou ji vnímat ve společnosti.

Třetí oddíl byl zaměřen na osobní zkušenosti, které mají zaměstnanci, jako členové společnosti. Zde byly odpovědi relativně vyrovnané, ovšem u žen se více přikládaly k pozitivním odpovědím (tedy že problematiku pociťují), a muži v negativním (tedy že problematiku ve společnosti nepociťují). Z odpovědí mužů z věkové skupiny 46 - 65 let lze říci, že se s genderovou nerovností nesetkali. To může být dáno jejich věkem, jelikož gender se až v posledních letech dostal do popředí a více se o něm mluví. To dokazuje i fakt, že muži z věkové skupiny 18 - 30 let uvedli přítomnost nerovnosti jak ve společnosti, zaměstnání tak i osobním hodnocení, společně s několika málo respondenty ve věku 31 - 45 let. Při pohledu na ženské pohlaví byly odpovědi rozděleny zhruba stejně. Zde se projevil taktéž věkový rozdíl. Ženy ve věku 46 – 65 uváděly, že ve společnosti, zaměstnání a u osobního hodnocení nebyly generově zvýhodněny. Oproti tomu ženy z věkové skupiny 18 - 30 se setkaly s tímto znevýhodněním. Druhá skupina 31 - 45 většinou odpovídala, že ve společnosti se setkaly se znevýhodněním, ovšem ne v zaměstnání a při otázce na osobní ohodnocení byly neutrální.

#### 4.3.5 SWOT analýza

Na základě dotazníkového šetření je vypracována SWOT analýza, která umožňuje genderový audit organizace. Strategická analýza hodnotí vnitřní faktory (silné a slabé stránky) a vnější faktory (příležitosti a hrozby). Díky analýze je možné určit strategické cíle a formulovat řešení v podobě: posílení silných stránek, eliminace slabých stránek, které příležitosti využít a jak čelit možným ohrožením. Je důležité si uvědomit, že silné a slabé stránky jsou ovlivňovány především zevnitř organizace, oproti tomu příležitosti a hrozby zvnějšku a v menším množství.

Mezi **silné stránky** Městského úřadu v Zubří lze zařadit loajalitu zaměstnanců, kteří mají dobré podmínky při prosazování svých nápadů. Dále je zde dobrá image města, která je ovlivněna aktivitami zaměstnanců úřadu a jejich podporou v rámci městských akcí. Z genderového hlediska lze mezi silné stránky zařadit relativně stejné zastoupení žen a mužů na kancelářských pracovních pozicích a také jejich ochota spolupráce.

Oproti tomu k **slabým stránkám** organizace patří absence vnitřních předpisů upravujících genderovou problematiku. Chybějící možnost vzdělání a přednášek týkajících se rovnosti. Taktéž je zde nevyrovnané zastoupení žen ve vedoucích pozicích, jak u zaměstnanců úřadu, tak ve vedení města. Rovněž lze zařadit lhostejnost některých zaměstnanců při řešení genderové problematiky a jejich neochota spolupracovat na řešení genderové problematiky.

Městský úřad Zubří má spoustu **příležitostí**, které by mohly být využity pro propagaci rovnosti mužů a žen. Je zde možnost převzetí legislativy České republiky pro podporu genderu a s tím spojené přijetí interního předpisu upravující rovnost mužů a žen na úřadě. Možnost přijetí výhod pro zaměstnance v podobě lepšího sladění osobního a pracovního života jako práce z domova, práce na zkrácené úvazky, podpora mateřských škol aj. Taktéž je zde možnost lepšího využívání osobního ohodnocení či obsazení vedoucích pozic ženami ve větší míře. V neposlední řadě je zde i podpora vzdělání všech zaměstnanců v oblasti rovných příležitostí, kdy zde může dojít i k určení povinnosti absolvování různých seminářů a přednášek.

Každá SWOT analýza je zakončena **hrozbami**, které mohou nastat v dané organizaci. Zde jsou zařazeny hrozby v podobě možného odchodu zaměstnanců (především nižšího věku) na výhodnější pracovní pozice, dále pak nízká citlivost genderové problematiky mužů ve vedoucích pozicích. V neposlední řadě je zde i neochota zaměstnanců přistoupit na novou genderově zaměřenou politiku městského úřadu.

## 5 Závěr

Spravedlivé rozdělování příjmu a majetku je základ každé demokratické společnosti. Ovšem neexistuje žádná „neviditelná ruka“ státu, která by rozdělování zajišťovala. Trh výrobních faktorů, který zajišťuje důchody domácnostem, není určován pouze nabídkou a poptávkou ale i schopnosti lidí a také jejich věkem, rasou nebo pohlavím. I z tohoto důvodu vznikl fenomén v podobě genderu, o kterém se v posledních letech hodně diskutuje. Proč vůbec došlo ke vzniku této problematiky? Především je to dáno tím, že ženy a muži mají obecně různé povahové schopnosti a dovednosti. Muži jsou v průměru více odborně a fyzicky zdatnější, tedy jejich pracovní schopnosti jsou techničtější a mají lepší smysl pro řízení. Oproti tomu ženy jsou pečlivější, trpělivější a mají větší smysl pro cit a rodinu. Na základě pohlaví už tedy vznikají předsudky podle těchto domněnek, a většina lidí je má ve svém podvědomí zafixované. Je to ovšem pravda? Je spousta profesí které tuto skutečnost vyvracejí. Pod pojmem kadeřník si každý představí ženu, nicméně i muži mají cit pro tuto profesi. Dalším příkladem je profese automechanik, jednoznačně mužská profese, ovšem jsou i ženy s kvalitnějšími dovednostmi v této oblasti. Samozřejmě problematika genderu není jen z pohledu profesí, ale i z pohledu přirozených činností. Přece jenom proč by muž nemohl péct dorty, když podle předsudků je to ryze ženská práce. Je třeba si uvědomit, že nedochází pouze k diskriminaci žen, ale i k diskriminaci mužů.

Vláda se snaží podporovat genderovou rovnost a tak posledním platným dokumentem je Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014-2020, na základě které jsou dále sepisovány roční plány, jak pro celou Českou republiku, tak pro jednotlivá ministerstva. Kdy jedním z cílů je i snaha o rovné zastoupení žen a mužů ve veřejné správě, tedy na jednotlivých resortech, úřadech či institucích.

Diplomová práce byla vedena k dosažení stanoveného cíle, a to zhodnocení stavu genderové vyváženosti složení zastupitelstva a zaměstnanců Městského úřadu města Zubří v komparaci s 19 vybranými obcemi Zlínského kraje k roku 2018.“

Celkový počet členů zastupitelstva vybraných obcí se liší, nicméně porovnání ukázalo, že převládá počet mužů zastupitelů, s výjimkou obce Bojkovice kde je větší počet zastupitelek. Vedení města je téměř vyrovnané, pozice starosty/ky města je ze 45 % obsazena ženami a pozice místostarosty z 62 % ženami.

Komparace personálního zajištění chodu obecních úřadů ukazuje převahu žen a potvrzuje, že administrativní práce je spíše pro ženy. Zde jsou ovšem i výjimky, kdy u obce Valašské Klobouky převládají muži. V rámci odboru muži opět zastupují odbory více technicky zaměřené jako Stavební nebo Silničně správní odbor. Při pohledu na vedoucí pozice jsou ve větším množství obsazováni muži, kdy každý čtvrtý zastává vedoucí pracovní pozici (u žen je to každá osmá).

Celkový počet zaměstnanců Městského úřadu města Zubří je 31, kdy převládají muži, v podobě 17 mužů a 14 žen. Což je zapříčiněno velkým počtem zaměstnanců u veřejně prospěšných prací. Počet zaměstnanců administrativních pozic je celkem 24, v poměru 10 mužů a 14 žen. Zde je zřejmé, že převládají ženy a to především z důvodu administrativní práce, která je pro ženy pravděpodobnější z důvodu jejich primárně vyšší pečlivosti a trpělivosti. Při pohledu na jednotlivé pozice, které jsou zastupovány, je opět zřejmé, že muži jsou umisťováni na pozicích více techničtějších jako na odboru Výstavby či Hospodářsko-správním odboru. Oproti tomu ženy jsou především na ekonomickém odboru nebo odboru kultury a sportu. Nejvyšší vedoucí pozici „tajemníka úřadu“ zastává muž.

Pro dosažení výše uvedeného cíle diplomové práce, byly stanoveny hypotézy v následujícím znění:

*H1: „Podíl žen ve složení zastupitelstva je v podmínkách města Zubří srovnatelný s podílem žen v zastupitelstvech v 19 vybraných obcích Zlínského kraje“ – hypotéza byla na základě výsledků komparativní analýzy potvrzena.* Průměrná hodnota podílu žen v zastupitelstvech 19 obcí činí 28 % a ve městě Zubří činí 29 %.

*H2: „Podíl žen ve vedoucích pozicích, jak politických tak zaměstnaneckých funkcí, nedosahuje 30 %.“ – hypotéza nebyla na základě výsledků komparativní analýzy potvrzena.* Podíl žen ve vedoucích zaměstnaneckých pozicích tvoří v průměru 55 %. Podíl žen ve vedoucích politických pozicích je 48 %.

Zaměstnanci města Zubří podstoupili dotazníkové šetření, kdy z celkového počtu 24 dotazníků bylo získáno 19, což tvoří 79 % respondentů. Dotazník byl rozdělen do 3 částí, společně se základními informacemi o respondentovi. Na Městském úřadě v Zubří je zastoupeno nejvíce osob ve věkové skupině 31-45 let. První oddíl byl zaměřen na všeobecný přehled o problematice genderu. Z této části bylo zjištěno, že muži ve věkové skupině 46 - 65 let jsou méně obeznámeni s touto problematikou a naopak ženy a muži ve věku 18 - 30 jsou

seznámení s problematikou. Nejvíce je gender známý z pohledu pracovních příležitosti a platových podmínek, tedy z oblastí nejvíce řešené společností. Druhý oddíl byl zaměřen na situaci, která je na Městském úřadě, kdy zhruba 31 % odpovědí bylo neutrálních ve všech třech otázkách. To může být zapříčiněno obavou z projevení svého názoru a případně nechtěnými změnami v chodu úřadu. Zbylé odpovědi byly rozděleny dle věkové skupiny, kdy starší osoby odpovídaly záporně a mladší respondenti pozitivně na danou otázku, tedy že se genderová nerovnost na úřadu vyskytuje a bylo by vhodné vydat interní směrnici upravující danou problematiku. Poslední část dotazníkového šetření byla zaměřena na osobní zkušenosti, jež respondenti získali během svého života. Zde se ukázalo, že muži ve věku 46 - 65 nemají zkušenosti s nerovností. Ženy ve věku 31 - 45, jsou rozdílných pocitů a mají spíše zkušenosti s nerovností, tedy jejich znevýhodnění pociťovaly. Dále pak muži 18 - 30 let uvedli, že mají zkušenosti z nerovnosti a jejich diskriminaci proti ženám. Závěrem zhodnocení bylo vytvoření SWOT analýzy zaměřené na tuto problematiku, ze které vyšly jak silné (loajalita zaměstnanců, image města) tak slabé (absence vnitřních předpisů zaměřené na genderovou problematiku) stánky, zjištění příležitostí např. v podobě možného vzdělání v problematice nebo převzetí legislativy pro podporu genderu, a následně zjištění hrozeb jako možný odchod zaměstnanců.

Na základě porovnání města Zubří s vybranými obcemi z pohledu genderové vyváženosti bylo zjištěno, že město Zubří patří mezi více vyvážené obce. Při porovnání počtu zaměstnanců Městského úřadu bylo zjištěno, že nejlépe je na tom město Zubří, které zaměstnává 58 % žen a 42 % mužů. Nejhůře jsou na tom obce Nový Hrozenkov a Hulín, které zaměstnávají pouze ženy. Genderová vyváženost u zastupitelů obce je nejvyrovnanější u obce Morkovice – Sližany, kdy ženy jsou zastoupeny ze 47 %. Město Zubří se zde umístilo na 5 příčce společně s dalšími 7 obcemi a jejich podíl tvoří 29 % žen a 71 % mužů. Při celorepublikovém porovnání genderové vyváženosti lze říci, že město Zubří se pohybuje nad průměrem, který je v podobě 27,1 % zastoupení žen.

Diplomová práce ukazuje, že genderová rovnost je fenoménem dnešní doby a k diskriminaci dochází jak u mužů, tak u žen. Společnost je více informována o této problematice a jsou ji podávány přesnější a skutečné informace a skutečnosti. To naznačuje i dotazníkové šetření, kdy respondenti z věkové skupiny 46 - 65 let nebyli s touto problematikou ve styku, což může být z důvodu nevědomosti a uvědomění si diskriminace. Oproti tomu respondenti 18 - 30 let mají s diskriminací větší zkušenosti než respondenti z věkové skupiny 31 - 45 let.

Při porovnávání žen v rozhodovacích a řídicích pozicích, lze vidět, že stále převládají muži. Dále je zřejmé, že čím výše se díváme v hierarchii veřejné správy, tak počet žen se snižuje. Ženy ve veřejné správě zastávají především pozici zaměřenou na administrativní práce a muži zastávají řídicí pozice. Lze jen doufat, že postupem času se tato situace bude měnit a to díky politikám a nástrojům, které jsou podporovány v rámci státu. Zatím se tato snaha ukazuje jako účinná a počty žen se ve veřejné správě, v řídicích pozicích zvyšují.

## Seznam použité literatury

### Odborná literatura

BOVAIRD, Tony and Elke LÖFFLER. *Public management and governance*. 2nd ed. London: Routledge, 2009. ISBN 978-0-415-43043-5.

DYTRT, Zdeněk. *Ženy a management: kreativita - inovace - etika - kvalitativní management*. Brno: BizBooks, 2014. ISBN 978-80-265-0150-3

FOLTYSOVÁ, Michaela, Marek PAVLÍK a Lenka SIMERSKÁ. *Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů: informativní metodika*. Praha: Ministerstvo financí, 2004. ISBN 80-85045-14-1

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8

POCZATKOVÁ, Blanka a Pavlína KŘIBÍKOVÁ. *Gender and women in business and science*. Saarbrücken: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2016. ISBN 978-3-659-96628-6

RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Přeložil Lukáš JURIČ. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie: 19. vydání*. Přeložil Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 978-80-205-0629-0.

VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 5., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-190-3.

### Elektronické zdroje

ASKLÖF, Cecilia. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha: Institut pro místní správu, 2005. ISBN 80-239-5908-5. Dostupné také z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na\\_cestu.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na_cestu.pdf)

BOJKOVICE. *Telefonní seznam*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z: <http://www.bojkovice.cz/vismo/telefonni-seznam.asp?p1=22170>



BOJKOVICE. *ZM - Volební Období 2014 – 2018*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z: <http://www.bojkovice.cz/volebni-obdobi-2014-2018/ds-22437/p1=22017>

BRUMOV-BYLNICE. *Telefonní a e-mailový seznam*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z: <http://www.brumov-bylnice.cz/urad/telefonni-a-e-mailovy-seznam/>

BRUMOV-BYLNICE. *Zastupitelstvo města*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z: <http://www.brumov-bylnice.cz/o-mestu/samosprava/zastupitelstvo/>

ČEJKA, Adam. *Genderová rovnost*, 2016. Dostupné z: [https://www.amo.cz/wp-content/uploads/2016/12/II\\_Background\\_Genderov%C3%A1\\_rovnost.pdf](https://www.amo.cz/wp-content/uploads/2016/12/II_Background_Genderov%C3%A1_rovnost.pdf)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Veřejné databáze – Zubří (okres Vsetín)*. ČSÚ[online]. [13. 03. 2018]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=profil-uzemi&uzemiprofil=31588&u=\\_\\_VUZEMI\\_\\_43\\_\\_545252#profil31590=page%3Dprofil-uzemi%26rqup%3DA%26pvo%3DPU-MOSZV-01%26z%3DT%26f%3DTABULKA%26clsp%3D31590&profil31612=page%3Dprofil-uzemi%26rqup%3DA%26pvo%3DPU-MOSZV-DEMPOHYB%26z%3DT%26f%3DTABULKA%26clsp%3D31612&profil31613=page%3Dprofil-uzemi%26rqup%3DA%26pvo%3DPU-MOSZV-DEMSTAV%26z%3DT%26f%3DTABULKA%26clsp%3D31613&w=](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=profil-uzemi&uzemiprofil=31588&u=__VUZEMI__43__545252#profil31590=page%3Dprofil-uzemi%26rqup%3DA%26pvo%3DPU-MOSZV-01%26z%3DT%26f%3DTABULKA%26clsp%3D31590&profil31612=page%3Dprofil-uzemi%26rqup%3DA%26pvo%3DPU-MOSZV-DEMPOHYB%26z%3DT%26f%3DTABULKA%26clsp%3D31612&profil31613=page%3Dprofil-uzemi%26rqup%3DA%26pvo%3DPU-MOSZV-DEMSTAV%26z%3DT%26f%3DTABULKA%26clsp%3D31613&w=)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže – 2016*. ČSÚ[online]. [31. 10. 2017]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze>

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. *GenderEquality Index 2015: Measuring gender equality in the European Union 2005-2012*. [online]. 2015. ISBN: 978-92-9218-814-6. Dostupné z: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality-european-union-2005-2012-report>

HLUK. *Městský úřad - personální obsazení*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z: <http://www.mestohluk.cz/urad-2/mestsky-urad-personalni-obsazeni/>

HLUK. *Zastupitelstvo města*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z: <http://www.mestohluk.cz/urad-2/povinne-informace/subjekt-zastupitelstvo-mesta-2.html>

HULÍN. *Kontakty*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z: <http://www.hulin.cz/mestsky-urad-mesto/kontakty/>

HULÍN. *Zastupitelstvo města*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z:<http://www.hulin.cz/zastupitelstvo-rada/slozeni-zastupitelstva/>

HUMAN DEVELOPMENT REPORT. *2016 Human development report*[online]. HDR.UNDP.ORG [28. 10. 2017]. Dostupné z:[http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016\\_human\\_development\\_report.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf)

CHROPYNĚ. *Složení Zastupitelstva*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z:<http://www.muchropyne.cz/obcan/zastupitelstvo-mesta/slozeni-zastupitelstva/>

CHROPYNĚ. *Telefonní seznam*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z:<http://www.muchropyne.cz/obcan/telefonni-seznam/>

KAROLINKA. *Kontakt*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z:<http://www.karolinka.cz/cz/3-mestsky-urad/21-kontakt.html>

KAROLINKA. *Městské orgány*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z:<http://www.karolinka.cz/cz/3-mestsky-urad/22-mestske-organy.html>

KELČ. *Struktura úřadu*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z:<http://www.kelc.cz/mestsky-urad/povinne-informace/subjekt-mestsky-urad-11.html>

KELČ. *Zastupitelstvo*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z:<http://www.kelc.cz/mestsky-urad/povinne-informace/subjekt-zastupitelstvo-10.html>

KORYČANY. *Kontakt*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z:<http://www.korycany.cz/practicke-info/kontakt-1/>

KORYČANY. *Zastupitelstvo*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z:<http://www.korycany.cz/mestsky-urad/povinne-informace/subjekt-zastupitelstvo-2.html>

KUNOVICE. *Rada města a zastupitelstvo*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z:<http://www.mesto-kunovice.cz/mesto/samosprava/rada-mesta-a-zastupitelstvo/>

KUNOVICE. *Telefonní seznam MěÚ*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z:<http://www.mesto-kunovice.cz/urad/organizacni-struktura/telefoni-seznam-meu/>

KVASICE. *Kontaktní informace*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z:<http://www.kvasice.cz/obecni-urad/kontaktni-informace.html>

KVASICE. *Zastupitelstvo obce*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z:<http://www.kvasice.cz/obecni-urad/zastupitelstvo-obce.html>

MĚSTO LUHAČOVICE. *Telefonní seznam pracovníků MěÚ*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z:<http://www.mesto.luhacovice.cz/1448-telefonni-seznam-pracovniku-meu>

MĚSTO LUHAČOVICE. *Zastupitelstvo města*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z:<http://www.mesto.luhacovice.cz/1580-zastupitelstvo-mesta>

MĚSTO ZUBŘÍ. *Jednací řád zastupitelstva*. [online]. Zubří, 2017.[25. 3. 2017]. Dostupné z: [http://www.mesto-zubri.cz/assets/File.ashx?id\\_org=19378&id\\_dokumenty=10058](http://www.mesto-zubri.cz/assets/File.ashx?id_org=19378&id_dokumenty=10058)

MĚSTO ZUBŘÍ. *Odbory městského úřadu*. MZ [online]. [8.9 2017]. Dostupné z: <http://www.mesto-zubri.cz/odbory-mestskeho-uradu/os-1144/p1=10225>

MĚSTO ZUBŘÍ. *Organizační řád MěÚ v Zubří*. [online]. Zubří, 2017. [25. 3. 2017]. Dostupné z: [http://www.mesto-zubri.cz/assets/File.ashx?id\\_org=19378&id\\_dokumenty=10452](http://www.mesto-zubri.cz/assets/File.ashx?id_org=19378&id_dokumenty=10452)

MĚSTO ZUBŘÍ. *Pracovní řád*. Zubří, 2012.

MĚSTO ZUBŘÍ. *Spisový a skartační řád*. Zubří, 2016.

MĚSTO ZUBŘÍ. *Stanovení počtu zaměstnanců*. Zubří, 2017.

MĚSTO ZUBŘÍ. *Vedení města*. MZ [online]. [8.9 2017]. Dostupné z: <http://www.mesto-zubri.cz/vedeni-mesta/ms-10214/p1=10214>

MĚSTO ZUBŘÍ. *Základní údaje*. MZ [online]. [29. 8. 2017]. Dostupné z: <http://www.mesto-zubri.cz/zakladni-udaje/d-5659/p1=10289>

MGR. UHLÍŘOVÁ, Zdenka. *RESORTNÍ KONCEPCE POLITIKY ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ DO ROKU 2020*. MINISTERSTVO FINANČÍ ČESKÉ REPUBLIKY [online]. Praha, 2016 [26. 11. 2017]. Dostupné z: [file:///C:/Users/Verou%C5%A1%C5%A1/Downloads/2016\\_Resortni-koncepce-politiky-rovnosti-zen-a-muzu-do-roku-2020.pdf](file:///C:/Users/Verou%C5%A1%C5%A1/Downloads/2016_Resortni-koncepce-politiky-rovnosti-zen-a-muzu-do-roku-2020.pdf)

MINISTERSTVO FINANČÍ. „*Resortní koncepce politiky rovnosti žen a mužů do roku 2020*“. 2016[online]. MF [15. 2. 2018]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/o-ministerstvu/personalni-informace/genderova-politika/2017/resortni-koncepce-politiky-rovnosti-zen-27231>

MINISTERSTVO VNITRA. „*Priority a postupy MV při prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2017*“. 2017[online]. MV [15. 2. 2018]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/priority-a-postupy-mv-pri-prosazovani-rovnosti-zen-a-muzu.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA. „*Soutěž Úřad roku Půl na půl – respekt k rovným příležitostem v roce 2017*“. 2017[online]. MV [15. 2. 2018]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/soutez-urad-roku-pul-na-pul-respekt-k-rovnym-prilezitostem-v-roce-2016.aspx>

MORKOVICE-SLÍŽANY. *Městský úřad*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z:<https://www.morkovice-slizany.cz/mestsky-urad/>

MORKOVICE-SLÍŽANY. *Zastupitelstvo*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z:<https://www.morkovice-slizany.cz/volene-organy/zastupitelstvo/>

NOVÝ HROZENKOV. *Kontakty*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z:<http://www.novyhrozenkov.cz/kontakty/>

NOVÝ HROZENKOV. *Povinné údaje*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z:<http://www.novyhrozenkov.cz/clanek/povinne#omestysi>

PADESÁT PROCENT – FÓRUM 50%. *Zastoupení žen a mužů v politice – Poslanecká sněmovna*. [online].[04. 11. 2017]. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/cz/statistiky-analyzy-vyzkumy/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/poslanecka-snemovna>

PADESÁT PROCENT – FÓRUM 50%. *Zastoupení žen a mužů v politice – Senát ČR*. [online].[04. 11. 2017]. Dostupné z:<https://padesatprocent.cz/cz/temata/statistiky-analyzy-vyzkumy/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/senat-cr>

PADESÁT PROCENT – FÓRUM 50%. *Zastoupení žen a mužů v politice – Vláda ČR*. [online].[04. 11. 2017]. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/cz/temata/statistiky-analyzy-vyzkumy/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/vlada-cr>

PADESÁT PROCENT – FÓRUM 50%. *Zastoupení žen a mužů v politice – Zastupitelstva krajů*. [online].[04. 11. 2017]. Dostupné z:<https://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/krajska-zastupitelstva>

PADESÁT PROCENT – FÓRUM 50%. *Zastoupení žen a mužů v politice – Zastupitelstva měst a obcí*. [online].[04. 11. 2017]. Dostupné z:<https://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/komunalni-zastupitelstva>

ROD, Aleš. *ELECTRONIC JOURNAL FOR PHILOSOPHY: Likertovo škálování* [online]. Praha, 2012 [cit. 2018-03-17]. ISSN 1211 -0442. Dostupné z: <http://nb.vse.cz/kfil/elogos/science/rod12.pdf>

SLAVIČÍN. *Kontakty*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z: <https://www.mesto-slavicin.cz/cs/mestsky-urad-slavicin/kontakty.html>

SLAVIČÍN. *Složení zastupitelstva*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z: <https://www.mesto-slavicin.cz/cs/mesto-slavicin/zastupitelstvo-mesta/slozeni-zastupitelstva/>

STARÉ MĚSTO. *Struktura MěÚ*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z: [http://www.staremesto.uh.cz/?page\\_id=28](http://www.staremesto.uh.cz/?page_id=28)

STARÉ MĚSTO. *Zastupitelstvo města*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z: [http://www.staremesto.uh.cz/?page\\_id=101](http://www.staremesto.uh.cz/?page_id=101)

UHERSKÝ OSTROH. *Kontakty*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z: <https://www.uhostroh.cz/index.php/obcan-a-urad/organizacni-struktura/kontakty-na-pracovniky>

UHERSKÝ OSTROH. *Zastupitelstvo města*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z: <https://www.uhostroh.cz/index.php/mesto-a-samosprava/zastupitelstvo/slozeni>

ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*. 2014 [online]. ÚVČR [22. 9. 2017]. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf)

VALAŠSKÉ KLOBOUKY. *Telefonní seznam*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z: <http://www.valasskeklobouky.cz/vismo/telefonni-seznam.asp?p1=36252>

VALAŠSKÉ KLOBOUKY. *Zastupitelstvo města*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z: <http://www.valasskeklobouky.cz/zastupitelstvo-mesta/os-1037/p1=36019>

VIZOVICE. *Městský úřad*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z: <http://www.mestovizovice.cz/obcan/povinne-zverejnovane-inf/subjekt-mestsky-urad-15.html>

VIZOVICE. *Zastupitelstvo*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z: <http://www.mestovizovice.cz/obcan/povinne-zverejnovane-inf/subjekt-zastupitelstvo-2.html>

WORLD ECONOMIC FORUM. *The Global Gender Gap Report 2017*. 2014 [online]. 2017. [17. 03. 2018]. Dostupné z: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf)

ZAŠOVÁ. *Kontakty - obecní úřad*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z: <http://www.zasova.cz/kontakty-obecni-urad>

ZAŠOVÁ. *Zastupitelstvo a rada*. [online]. [12. 11. 2017]. Dostupné z: <http://www.zasova.cz/zastupitelstvo-a-rada>

## **Seznam zkratek**

AV ČR – Akademie věd České republiky

CEDAW - Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

ČSÚ – Český statistický úřad

ČR – Česká republika

EU – Evropská unie

EÚLP - Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod

GEI – Index rovnosti pohlaví

GII – Index nerovnosti pohlaví

ICT – Informační a komunikační technologie

HDI – Index lidského rozvoje

HZS ČR – Hasičský záchranný sbor České republiky

MF – Ministerstvo financí

MŠMT – Ministerstvo tělesné výchovy a sportu

MV – Ministerstvo vnitra

OSN – Organizace spojených národů

USA – Spojené státy americké

ÚVČR – Úřad vlády České republiky

## Seznam tabulek

Tab. 2.1 Strategické cíle MF .....	16
Tab. 3.1 Gender Inequality Index.....	26
Tab. 3.2 GenderEquity Index .....	27
Tab. 3.3 Počet obyvatel .....	28
Tab. 3.4 Vzdělání obyvatel .....	29
Tab. 3.5 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo, míra ekonomické aktivity.....	30
Tab. 3.6 Průměrná mzda, medián mzdy .....	31
Tab. 4.1 Počet obyvatel města Zubří, 2012-2014 .....	34
Tab. 4.2 Příčiny změn počtu obyvatel města Zubří, 2012-2014 .....	35
Tab. 4.3 Personální složení Městského Úřadu Zubří .....	36
Tab. 4.4 Personální zajištění politických funkcí města Zubří, k 31. 12. 2017 .....	37
Tab. 4.5 Podíl žen na vedení obce.....	43



## Seznam obrázku

Obr. 2.1 Zastoupení žen v Poslanecké sněmovně .....	20
Obr.2.2 Zastoupení žen v Senátu ČR .....	21
Obr. 2.3 Zastoupení žen ve vládě .....	21
Obr. 2.4 Zastoupení žen v zastupitelstvech krajů .....	23
Obr.2.5 Zastoupení žen v zastupitelstvech obcí .....	24
Obr. 4.1 Podíl žen na celkovém počtu zaměstnanců .....	39
Obr. 4.2 Podíl žen ve vedoucích pozicích (bez pozice tajemníka) .....	40
Obr. 4.3 Podíl žen v zastupitelstvu .....	42
Obr. 4.4 Věkové skupiny respondentů .....	44
Obr. 4.5 Slyšel/a jste už někdy o problematice genderové rovnosti? .....	45
Obr. 4.6 Problematika genderové rovnosti vnímána v kontextu s .....	45
Obr. 4.7 Myslíte si, že v české společnosti se bere ohled na genderovou rovnost? .....	46
Obr. 4.8 Myslíte si, že na Městském úřadě v Zubří je zohledňována genderová rovnost? ..	47
Obr. 4.9 Myslíte si, že ženy a muži mají stejné podmínky pro kariérní postup na Městském úřadě v Zubří? .....	47
Obr. 4.10 Myslíte si, že by bylo vhodné na Městském úřadě v Zubří vydat interní směrnici, která se týká genderové rovnosti? .....	48
Obr. 4.11 Setkal/a jste se někdy ve společnosti s pocitem, že jste znevýhodněn/a na základě pohlaví? .....	49
Obr. 4.12 Setkal/a jste se někdy v zaměstnání s pocitem, že jste znevýhodněn/a na základě pohlaví? .....	50
Obr. 4.13 Myslíte si, že z pohledu osobního ohodnocení jsem genderově znevýhodněn/a?50	

## Prohlášení o využití výsledků diplomové (bakalářské) práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou (bakalářskou) práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 18.4.2018 .....

Veronika Koblíková  
.....  
jméno a příjmení studenta

## **Seznam příloh**

**Příloha 1** Mezinárodní srovnání - Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (VŠPS), Míra ekonomické aktivity

**Příloha 2** Základní údaje o vybraných obcích

**Příloha 3** Počet zaměstnanců a vedoucích pozic v obcích dle počtu obyvatel

**Příloha 4** Podíl žen v zastupitelstvu a vedení obce